



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAMADISTA KARYA JAKARTA SELATAN

Yoga Surya Pratama¹

Universitas Pamulang

Andi Sopandi²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

yogasurya3024@gmail.com¹, dosen02277@unpam.ac.id²

Abstract. The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Samadista Karya South Jakarta both partially and simultaneously. The method used is the Quantitative Associative method. The population in this study were all employees of PT Samadista Karya South Jakarta. The number of samples used was 82 respondents. The data analysis method used simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and F test. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of organizational culture on employee performance at PT Samadista Karya South Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 25.645 + 0.379X_1$. The correlation value is 0.754 (strong relationship). The determination coefficient value is 56.9%. The t-value value is $10.268 > t\text{-table } 1.990$ with a significance of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant influence of work discipline on employee performance at PT Samadista Karya, South Jakarta, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 25.013 + 0.395X_2$. The correlation value is 0.710 (strong relationship). The coefficient of determination is 50.4%. The calculated t value is $9.018 > t\text{-table } 1.990$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, there is a positive and significant influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Samadista Karya, South Jakarta, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 22.969 + 0.254X_1 + 0.193X_2$. The correlation value is 0.792 (strong relationship). The coefficient of determination is 62.7%. The calculated F value is $66.268 > F\text{-table } 3.11$ with a significance level of $0.001 < 0.05$.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Disiplin dan Motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Samadista Karya Jakarta Selatan sebanyak 82 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,645 + 0,379X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,754 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 56,9%. Nilai hitung $10,268 > t\text{-table } 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,013 + 0,395X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,710

Received Desember, 2025; Revised Desember, 2025; Accepted Desember, 2025

Yoga Surya Pratama, yogasurya3024@gmail.com

*

(hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 50,4%. Nilai thitung 9,018 > ttabel 1,990 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 22,969 + 0,254X1 + 0,193X2$. Nilai korelasi sebesar 0,792 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 62,7%. Nilai Fhitung 66,268 > Ftabel 3,11 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era modern saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi digital berlangsung dengan sangat pesat dan memberikan dampak besar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia bisnis dan perusahaan. Pemanfaatan kemajuan tersebut dapat menjadi sarana penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. Namun, agar perkembangan ini benar-benar memberikan manfaat optimal, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif, baik dari sisi kepemimpinan maupun keterampilan lainnya.

Para pemangku kepentingan, mulai dari pimpinan hingga staf karyawan, sangat membutuhkan manajemen yang tepat untuk mendukung kinerja SDM. Manajemen menjadi instrumen penting agar setiap individu dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan dukungan ilmu pengetahuan serta teknologi, sehingga hasil kerja dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT Samadista Karya Jakarta selatan Periode Tahun 2022 – 2024

No	Indikator	Target	Realisasi & Kriteria					
			2022	Kriteria	2023	Kriteria	2024	Kriteria
1	Kualitas	100%	76%	Baik	80%	Sangat Baik	72%	Baik
2	Kuantitas	100%	74%	Baik	85%	Sangat Baik	70%	Baik
3	Pelaksanaan Tugas	100%	70%	Baik	80%	Sangat Baik	66%	Cukup
4	Tanggung Jawab	100%	68%	Cukup	78%	Baik	64%	Cukup
Rata- rata			72%	Baik	81%	Sangat Baik	68%	Cukup

Sumber: PT Samadista karya periode tahun 2022-2024

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT Samadista Karya Jakarta Selatan dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2022, rata-rata kinerja karyawan berada pada angka 72%. Kemudian pada tahun 2023, terjadi peningkatan yang cukup signifikan dengan rata-rata kinerja mencapai 81%. Namun, pada tahun 2024 terjadi penurunan kembali dengan rata-rata 68%. Hasil tersebut masuk dalam kategori "cukup", yang artinya kinerja karyawan hanya berada pada batas minimum standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. 2 Data Pra Survey Budaya Organisasi PT Samadista Karya Jakarta Selatan 2024

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %	Jumlah Responden
Inovasi						
1.	Apakah perusahaan mendorong karyawan untuk	4	13	26	86	30

	menyampaikan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan?					
2.	Apakah anda merasa didukung oleh atasan ketika mengambil keputusan yang berisiko demi kebaikan perusahaan?	10	33	20	67	30
Teliti						
3.	Apakah perusahaan menekankan pentingnya ketelitian dalam menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan?	5	17	25	83	30
Orientasi terhadap Hasil						
4.	Apakah perusahaan menekankan pentingnya pencapaian target dalam setiap pekerjaan?	23	77	7	23	30
Rata Rata		11	35	20	65	30

Sumber: di PT Samadista Karya Jakarta Selatan (2024)

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.2 yang dilakukan terhadap 30 karyawan PT Samadista Karya Jakarta Selatan, diperoleh gambaran bahwa responden yang memberikan jawaban ya memiliki rata-rata sebesar 11 orang atau 35%, sedangkan responden yang menjawab tidak mencapai rata-rata 20 orang atau 65%. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi budaya organisasi di PT Samadista Karya Jakarta masih tergolong kurang optimal. Situasi tersebut berimplikasi langsung terhadap penurunan kinerja karyawan, mengingat budaya organisasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi, komitmen, dan efektivitas kerja.

Tabel 1. 3 Data Disiplin Kerja PT Samadista Karya Jakarta selatan

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Keterangan			Sanksi
			Terlambat	Izin	Alpha	
2022	82	240	22	24	28	Coaching
2023	82	240	18	19	22	Commitment Letter
2024	82	240	20	23	26	Warning Letter
Jumlah		60	66	76		

Sumber: PT Samadista karya periode tahun 2022-2024

Merujuk pada Tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat absensi karyawan menunjukkan pola yang fluktuatif dengan kecenderungan meningkat. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang terlambat, izin, maupun tidak hadir (alpha) tercatat sebanyak 74 orang. Pada tahun 2023 angka tersebut menurun menjadi 59 orang, namun pada tahun 2024 kembali meningkat menjadi 69 orang. Secara keseluruhan, data tersebut menggambarkan adanya tren kenaikan dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan masih lemahnya disiplin karyawan dalam hal kehadiran.

Berdasarkan paparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan di PT Samadista Karya Jakarta Selatan tergolong belum baik. Kenaikan rata-rata angka absensi dari tahun ke tahun menunjukkan perlunya perhatian lebih dari pihak

manajemen dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan sudah memberikan sanksi mulai dari sanksi ringan seperti teguran lisah bahkan SP 1-2. Meskipun demikian, perlu memberikan teladan dari pimpinan, serta melakukan pengawasan secara rutin. Selain itu, strategi lain yang dapat diterapkan meliputi pemberian sanksi maupun penghargaan secara proporsional, pelatihan kedisiplinan, penanaman etika kerja, serta membangun komunikasi yang efektif. Upaya tersebut diharapkan mampu membentuk budaya kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA**

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses mengelola sumber daya organisasi yang meliputi sumber daya manusia dan sumber daya alam, untuk mencapai suatu tujuan yang sudah dirumuskan lewat visi dan misi pimpinan. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2016:9) Menyatakan bahwa “manajemen adalah merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi, yang dimana manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mencari sumber daya yang berkualitas secara optimal untuk ditempatkan dalam bidang pekerjaannya. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Handoko (2016:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan “suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat”.

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, kebiasaan, serta pola perilaku yang dianut dan dijalankan secara konsisten oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak dalam lingkungan kerja (Safiih & Alamsyah, 2024). Menurut Wibowo dalam Depi (2022:33), budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat dalam setiap aspek organisasi, yang menciptakan suasana nyaman bagi anggota untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta mendorong kerjasama yang harmonis antara peralatan dan orang.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut Sugiyono (2016:36) “Asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Secara operasional perlu didefinisikan dengan tujuan untuk menjelaskan makna penelitian. Menurut Sugiyono (2016:38) “Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Selain itu operasionalisasi dilakukan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

3.3.1 Variabel Independen / Bebas (X1 dan X2)

Menurut Sugiyono (2018:33) “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi:

1. Budaya Organisasi (X1)

Menurut Robbins, (2022:34) Dalam konteks antropologi dan sejarah, budaya mencerminkan cara anggota suatu kelompok berinteraksi dengan dunia luar dan bagaimana mereka menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi.

2. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Siagian (2016:278) “mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

3.3.2 Variabel Dependental Terikat (Y)

Variabel Dependental sering disebut sebagai variabel terikat yang artinya merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Dependental/Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Mangkunegara (2016:67) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) mengatakan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT Samadista Karya Jakarta Selatan yang berjumlah 82 orang dijadikan sampel.

3.4.2 Sampel

Ada beberapa pendapat ahli mengenai sampel, diantaranya menurut Sugiyono (2016:215) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah

sampel jenuh, artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.

Dalam penelitian ini cara perhitungan ukuran sampel yang digunakan adalah teknik sempel jenuh yang dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka dalam penelitian ini seluruh populasi PT Samadista Karya Jakarta Selatan yang berjumlah 82 orang dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267), validitas adalah ketepatan antara data pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Item dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, dengan rumus derajat kebebasan (df) = $n - 2$. Dalam penelitian ini, dengan jumlah responden $n = 82$, maka $df = 82 - 2 = 80$, dan pada taraf signifikansi 5% diperoleh $r\text{-tabel}$ sebesar 0,217. Pengujian dilakukan menggunakan software SPSS 26.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2017:88) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Standar uji reliabilitas yang umum digunakan adalah koefisien reliabilitas minimal 0,60. Jika nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih dari 0,6, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* (α) kurang dari 0,60, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas Data

Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45681042
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.039
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.871
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.862
	Upper Bound	.880

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan hasil uji normalitas data dengan jumlah sampel sebanyak 82. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$) dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,871 ($> 0,05$) mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam pengujian statistik terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		t	Sig.	95,0% Confidence Interval B		Correlations			Collinearity Statistics		
			Lower Bound	Upper Bound			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF			
1	(Constant)	22.969	1.617	14.209	*.001	19.752	28.187							
	Balita Organik	.254	.350	.564	*.001	.154	.353	.754	.497	.353	.482	.2078		
	Dagelan Parij	.193	.356	.347	*.002	.083	.302	.710	.367	.241	.482	2.076		

S. Dependent Variable: Kinerja Karyawati

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji multikolinearitas, nilai *Tolerance* sebesar 0,482 dan *VIF* sebesar 2,076 untuk kedua variabel menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Dengan demikian, model regresi layak digunakan.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.820	.992		1.835	.070
Budaya Organisasi	.052	.031	.273	1.715	.090
Disiplin Kerja	-.031	.034	-.145	-.909	.366

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,090 dan Disiplin Kerja sebesar 0,366. Kedua nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Artinya, sebaran residual bersifat homogen dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4. 16 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.617	3.500	1.838

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,838 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4.4.8 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 4. 27 Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	25.645	1.522		16.853	.000
Budaya Organisasi	.379	.037	.754	10.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 10,268 > t_{tabel} 1,990 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan.

2. Uji Hipotesis Simultan

Tabel 4. 29
Uji F hitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	811.922	66.268	.000 ^b
	Residual	79	12.252		
	Total	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.29 diperoleh nilai F_{hitung} 66,268 > F_{tabel} 3,11 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=25,645+0,379X_1$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 25,645 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Budaya Organisasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 25,645. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,379 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,379 satuan. nilai korelasi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,754 masuk dalam interpretasi 0,60 – 7,99 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,569 yang artinya variabel Budaya Organisasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,9%, sedangkan sisanya sebesar 43,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai t_{hitung} 10,268 > t_{tabel} 1,990 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumawan, dkk (2024: 2863) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Gumelar (2022:441) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Qorfianalda & Wulandari (2021:157) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,013+0,395X_2$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 25,013 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 25,013. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,395 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,395 satuan. nilai korelasi variabel Disiplin kerja sebesar 0,710 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin kerja terhadap

Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,504 yang artinya Disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai $t_{hitung} 9,018 > t_{tabel} 1,990$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sopandi (2024:596) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Veritia, dkk., (2023:298) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Aniasari & Wulandari (2021:139) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 22,969 + 0,254X_1 + 0,193X_2$ Konstanta sebesar 22,969 artinya jika variabel Budaya Organisasi dan variabel Disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 22,969. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,254, artinya jika variabel Budaya Organisasi bertambah 1 poin sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,254. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,193, artinya jika variabel Disiplin kerja bertambah 1 poin sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,193. nilai korelasi variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,792, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,627 yang artinya Budaya Organisasi dan Disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $F_{hitung} 66,268 > F_{tabel} 3,11$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Budaya Organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumawan, dkk (2024:2863) menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Qorfianalda & Wulandari (2021:157) menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Gumelar (2022:441) bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,645 + 0,379X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,754 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 56,9%. Nilai thitung $10,268 > t$ tabel 1,990 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,013 + 0,395X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,710 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 50,4%. Nilai thitung $9,018 > t$ tabel 1,990 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samadista Karya Jakarta Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 22,969 + 0,254X_1 + 0,193X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,792 (hubungan kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 62,7%. Nilai Fhitung $66,268 > F$ tabel 3,11 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari adanya kekurangan dalam penelitian ini akibat beberapa keterbatasan, yang disampaikan pada akhir penulisan skripsi. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja, sehingga belum dapat menggambarkan seluruh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh. Masih terdapat variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang juga dapat berpengaruh namun tidak dianalisis dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel budaya organisasi diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu "Setiap karyawan di PT Samadista Karya didorong untuk bekerja secara efisien guna mencapai hasil yang optimal" dengan skor mean 3,61. Artinya mengindikasikan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan. Maka penulis menyarankan agar perusahaan lebih menekankan pada peningkatan motivasi kerja pegawai dengan memperhatikan kepuasan kerja, gaji, insentif dan beban kerja pegawai agar kinerja pegawai dapat lebih optimal.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Disiplin Kerja diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu "Saya tidak pernah melanggar kebijakan perusahaan terkait tata tertib kerja" dengan skor 3,87. Maka penulis menyarankan agar perusahaan memperkuat kedisiplinan karyawan dengan menegakkan aturan tata tertib secara konsisten, memberikan reward bagi yang taat serta teguran yang mendidik bagi pelanggar, sehingga budaya disiplin benar-benar terbentuk.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu "Saya menjaga amanah perusahaan dengan bekerja secara jujur dan profesional" dengan nilai mean 3,98. Maka penulis menyarankan agar perusahaan menanamkan nilai integritas melalui sosialisasi etika kerja, pengawasan

yang adil, serta pemberian teladan dari pimpinan, sehingga karyawan mampu menjaga amanah perusahaan dengan jujur dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Depi, R. (2022). *Budaya organisasi dalam perspektif manajemen*. Kencana.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar ilmu manajemen*. Deepublish.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Konsep dan aplikasi dengan program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayanti, N. (2023). *Budaya dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Mahleni, R. (2022). *Organizational culture: Konsep dan implementasi*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marsam, M., Sutrisno, E., & Handoko, T. H. (2017). *Perilaku organisasi*. Kencana.
- Maslow, A. H. (2015). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Pangabean, M., Suryani, D., & Arifin, A. (2023). *Perilaku dan budaya organisasi*. Kencana.
- Putri, A., dkk. (2023). *Perilaku organisasi dan budaya perusahaan*. Deepublish.
- Robbins, S. P. (2022). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Solahudin, M. (2021). *Kedisiplinan dan produktivitas kerja*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surajiyo. (2020). *Perilaku organisasi*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wiratama, I. (2017). *Disiplin dan etos kerja*. UMM Press.

Jurnal

- Aprilyada, G. (2023). Peran kajian pustaka dalam penelitian tindakan kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2).
- Damayanti, A., & Nelsi, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Sriboga Marugame Udon cabang Mall Taman Anggrek dan cabang Mall Neo Soho daerah Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1).
- Febrian, I. (2023). Pengaruh disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *JUMAD*, 1(5), 681–690.
- Gumelar, A. S. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 441–449.
- Marlinah, H., & Douanna, E. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Satrira Solusi Indonesia Jakarta Selatan. *REMIK*, 7(3).
- Maulidha, F., & Wiguna, M. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Siliwangi Anatha Bumi (Yanproland) Bandung Jawa Barat. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2).
- Merianti, D. D., & Nugroho, I. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Area Prudential Tower Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 292–300. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i2.342>
- Novianto, D. D., & Amalya, N. T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Biofive Sejahtera Indonesia. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 435–443. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i1.410>
- Oktavianti, N., Sari, Y. L., & Nariah, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(2), 482–490. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.43314>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.
- Safiih, A. R., & Fahmi, H. O. (2023). Pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1).
- Safiih, A. R., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Karya Prima Sentosa di Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1).

- Sopandi, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3).
- Usna, N., & Anggraini, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Produksi PT EDS Manufacturing Indonesia Balaraja. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1115–1125. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.221>
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4).