



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUANSA CIPTA INDAH JAKARTA SELATAN

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NUANSA CIPTA INDAH SOUTH JAKARTA

Nurwahyuni¹, Roni Fadli²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: nurwahyuni606@gmail.com^{1*}, dosen02328@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 12-08-2025

Revised : 13-08-2025

Accepted : 13-08-2025

Published : 16-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine whether organizational culture and work discipline have a partial and simultaneous effect on employee performance at PT. Nuansa Cipta Indah, South Jakarta. This research used a quantitative method with a population of 150 employees and a sample of 60 respondents. Data feasibility tests included validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. Data analysis techniques involved correlation tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination tests, and hypothesis testing. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the partial test (t-test) result where t-count > t-table, namely $5.233 > 2.001$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the partial test (t-test) result where t-count > t-table, namely $2.193 > 2.001$, with a significance value of $0.032 < 0.05$. Furthermore, organizational culture and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the simultaneous test (F-test) result where F-count > F-table, namely $28.687 > 3.15$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the coefficient of determination test, the R-square value was 0.502, indicating that organizational culture and work discipline contribute 50.2% to employee performance, while the remaining 49.8% is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: organizational culture, work discipline, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 150 orang dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 responden. Uji kelayakan data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji parsial (uji t) dimana hasil dari thitung > ttabel yaitu $5,233 > 2,001$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji pasrial (uji t) dimana hasil dari thitung > ttabel yaitu $2,193 > 2,001$ dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Kemudian budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji simultan (uji F) dimana hasil Fhitung > Ftabel yaitu $28,687 > 3,15$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji determinasi diketahui nilai R square sebesar



0,502. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2% dan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Budaya Organisasi dimana tempat mereka bekerja yaitu salah satu contoh faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan terhubung satu sama lain. Karyawan adalah makhluk sosial dan oleh karena itu, mereka terkait erat dengan standar dan nilai-nilai organisasi. Berikut ini daftar tabel hasil pra survei yang menggambarkan Budaya Organisasi pada perusahaan PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan.

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survey Budaya Organisasi
PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan

No	Pertanyaan	Penilaian dan Presentase				Jumlah Responden
		Iya	JR	Tidak	JR	
1	Apakah komunikasi antara karyawan dalam rangka kordinasi kerja berjalan dengan baik?	40%	12	60%	18	30
2	Apakah saat menyampaikan pendapat dalam pekerjaan dapat di terima?	50%	15	50%	15	30
3	Apakah anda sering merasa tidak cocok dengan rekan kerja karena perbedaan kepribadian?	67%	20	33%	10	30
4	Apakah anda merasa tertekan untuk memenuhi target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi?	30%	9	70%	21	30
5	Apakah anda merasa kolaborasi dalam tim berjalan dengan baik dan efektif?	57%	17	43%	13	30

Sumber: Pra Survey Kuesioner PT.Nuansa Cipta Indah, 2024

Berdasarkan dari hasil pra survey pada 30 karyawan PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi budaya organisasi kerja. Pada pertanyaan “Apakah komunikasi antara karyawan dalam rangka kordinasi kerja berjalan dengan baik?” Mendapatkan jawaban sebesar 40% pada penilaian “iya” dan sebesar 60% pada penilaian “tidak”. Pada pertanyaan “Apakah saat menyampaikan pendapat dalam pekerjaan dapat di terima?” Mendapatkan jawaban sebesar 50% pada penilaian “iya” dan 50% pada penilaian “tidak”. Pada pertanyaan “Apakah anda sering merasa tidak cocok dengan rekan kerja karena perbedaan kepribadian?” Mendapatkan jawaban sebesar 67% pada penilaian “iya” dan 40% pada penilaian “tidak”. Pada pertanyaan “Apakah anda merasa tertekan untuk memenuhi target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi?” Mendapatkan jawaban sebesar 30% pada penilaian “iya” dan 70% pada penilaian “tidak”. Pada pertanyaan “Apakah anda merasa kolaborasi dalam tim berjalan dengan baik dan efektif?” Mendapatkan jawaban sebesar 57% pada penilaian “iya” dan 43% pada penilaian “tidak”.



Tabel 1. 1
Data SOP (*Standart Operasiaonl Prosedur*) pada
PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan

No	Kategori	Deskripsi	Waktu Pelaksanaan	Keterangan
1	Waktu Kerja	Karyawan wajib hadir tepat waktu dan mengikuti <i>breafing</i> pagi atau siang hari. Dengan jam masuk <i>shift</i> pagi 06:45-16:00 dan untuk <i>shift</i> siang jam 11:45-21:00	<i>shift</i> pagi mulai dari jam 07:00 16:00 dan <i>shift</i> siang muulai dari jam 12:00-21:00	Koordinasi tugas dan kesiapan kerja
2	<i>Grooming</i> (Penampilan)	Karyawan wajib menggunakan seragam yang telah ditentukan, memakai <i>id card</i> , sepatu dan kaos kaki hitam, bagi pria tidak di izinkan berambut panjang, berkumis lebat, dan bertato. Untuk wanita tidak di izinkan menggunakan perhiasan berlebih serta berkuku panjang, dan rambut terurai bagi yang panjang (harus di ikat)	Setiap hari kerja	Identitas dan penampilan karyawan
3	Pemeriksaan Perlengkapan	Memeriksa kelengkapan dan kondisi alat kebersihan sebelum memulai tugas atau pekerjaan	Setelah <i>breafing</i> pagi atau siang selesai	Menghindari hambatan dalam pekerjaan
4	Pelaksanaan tugas	Karyawan harus selalu menjaga standar kebersihan area gedung selama kegiatan operasional berlangsung	Sesuai kebutuhan durasi tugas masing-masing	Menjaga kebersihan dan kenyamanan area
5	Komunikasi dan pelaporan	Karyawan harus melaporkan penemuan barang dilokasi kerja yang bukan miliknya kepada <i>supervisor</i> dan dilanjutkan ke <i>security</i> penglola gedung	Segera setelah kejadian	Penanganan cepat dan efisien
6	Dokumentasi tugas	Mengisi laporan kerja harian sesuai degan hasil pekerjaan	Setiap akhir <i>shift</i>	Transparan dan evaluasi kerja

Sumber: PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan, 2024

Dari data yang tercantum dalam SOP PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan, setiap langkah dan prosedur yang telah ditetapkan akan di integrasikan ke dalam tabel SP (Surat



Peringatan) di mana setiap tujuan, deskripsi, waktu pelaksanaan dan tanggung jawab, akan diorganisasi secara sistematis untuk memudahkan pemantauan dan pelaksanaan. Dengan demikian, hubungan antara SOP dan SP akan menjadi lebih jelas, memungkinkan evaluasi yang lebih efektif dan peningkatan berkelanjutan dalam pelaksanaan prosedur.

Tabel 1. 3
Data Hasil karyawan yang terkena SP (Surat Peringatan)
pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan
Periode 2021-2023

No	Bulan	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Januari	-	3	2
2	Februari	2	-	4
3	Maret	1	2	2
4	April	3	1	1
5	Mei	-	1	2
6	Juni	1	2	-
7	Juli	1	-	3
8	Agustus	-	2	2
9	September	-	3	1
10	Oktober	2	-	2
11	November	-	1	-
12	Desember	2	2	-
Total		12	17	19

Sumber: PT. Nuansa Cipta Indah periode 2021-2024

Berdasarkan tabel 1.3 data disiplin kerja mengenai SP dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan kerja tercatat pada tabel periode 2021-2023. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang terkena SP sebanyak 12 karyawan dalam 12 karyawan tersebut terkena SP (Surat Peringatan) disebabkan karena tidak disiplin nya waktu, yaitu sering datang terlambat, dan kehadiran yang sering absen atau alpha. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang terkena SP sebanyak 17 karyawan dalam 17 karyawan yang terkena SP (Surat Peringatan) disebabkan karena terdapatnya beberapa karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, contoh nya ada salah satu karyawan yang tertidur di saat jam kerja, ada karyawan yang keluar area tempat pekerjaan tanpa izin, dan sisanya beberapa karyawan yang tidak disiplin terkait absensi. Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang terkena SP sebanyak 19 karyawan dalam 19 karyawan yang terkena SP (Surat Peringatan) disebabkan oleh hal yang sama yaitu terkait dengan absensi, dan ada beberapa karyawan yang tidak menjalankan pekerjaan sesuai SOP.

Tabel 1. 4
Data Hasil Komplain Kinerja Karyawan
PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan
Periode 2021-2023

No	Jenis Komplain	Tahun			Total Komplain
		2021	2022	2023	
1	Kebersihan area tidak memadai	12	9	15	36
2	Jadwal pembersihan tidak konsisten	8	10	12	30
3	Kerusakan Fasilitas	16	11	14	41
4	Keterlambatan Perbaikan	16	16	13	45
5	Pelayanan yang kurang	8	5	9	22
Total		60	51	63	147

Sumber: PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 hasil data kinerja karyawan PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan mengenai data komplain dari *tenant* dapat dilihat bagaimana tingkat kinerja karyawan yang semakin bertambahnya jumlah komplain dari pihak *tenant*. Pada aspek “Kebersihan area tidak memadai” pada tahun 2021 jumlah komplain sebanyak 12 komplain, pada tahun 2022 sebanyak 9 komplain, dan pada tahun 2023 sebanyak 15 komplain, dengan jumlah komplain 36. Pada aspek “Jadwal



pembersihan tidak konsisten” pada tahun 2021 jumlah komplain sebanyak 8 komplain, pada tahun 2022 sebanyak 10 komplain, dan pada tahun 2023 sebanyak 12 komplain, dengan jumlah komplain 30 komplain. Pada aspek “Kerusakan Fasilitas” pada tahun 2021 jumlah komplain sebanyak 16 komplain, pada tahun 2022 sebanyak 11 komplain, dan pada tahun 2023 sebanyak 14 komplain, dengan jumlah 41 komplain. Pada aspek “Keterlambatan Perbaikan Fasilitas” pada tahun 2021 jumlah komplain sebanyak 16 komplain, pada tahun 2022 sebanyak 16 komplain, dan pada tahun 2023 sebanyak 13 komplain, dengan jumlah 45 komplain. Pada aspek “Pelayanan yang kurang” pada tahun 2021 jumlah komplain sebanyak 8 komplain, pada tahun 2022 sebanyak 5 komplain, dan pada tahun 2023 sebanyak 9 komplain, dengan jumlah 22 komplain. Sehubungan dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan, perlu dilakukan analisis untuk menemukan strategi perbaikan yang tepat.

Kajian Pustaka

1. Budaya Organisasi

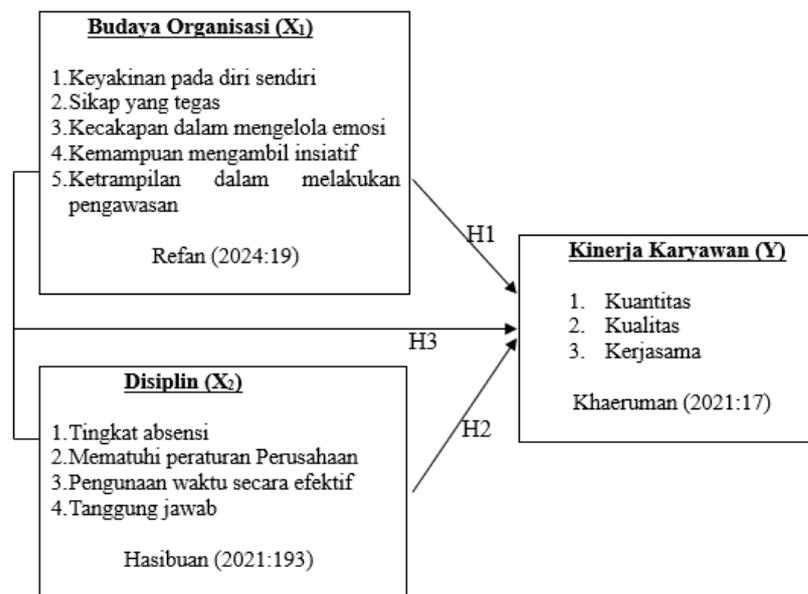
Menurut Khotibul Umam (2022:58) Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi”. Keyakinan bersama, *core values*, dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. *Core values* adalah nilai-nilai dominan yang diterima di seluruh organisasi, sedangkan pola perilaku adalah orang bertindak terhadap orang lainnya

2. Disiplin Kerja

Menurut Khoirul Insan, dkk (2024:20) “Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan”.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Rizki Amalia Putri, dkk (2023:377) “Kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah salah satu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi ataupun sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam suatu penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Budaya Orgnisasi (X₁)

No	Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	Saya merasa yakin dengan kemampuan saya untuk bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi tim	0,334	0.254	Valid
2	Saya yakin bahwa kontribusi saya di tempat kerja dihargai dan diakui oleh rekan-rekan dan atasan	0.642	0.254	Valid
3	Saya tidak ragu untuk menegur rekan kerja jika mereka melakukan kesalahan yang dapat mempengaruhi tim	0.561	0.254	Valid
4	Saya merasa bahwa sikap tegas saya membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif	0.584	0.254	Valid
5	Saya merasa nyaman untuk berbagi perasaan saya dengan rekan kerja ketika diperlukan	0.471	0.254	Valid
6	Saya dapat tetap tenang dan fokus meskipun menghadapi situasi yang penuh tekanan di tempat kerja.	0.500	0.254	Valid
7	Saya berinisiatif untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan dalam menyelesaikan tugas mereka.	0.641	0.254	Valid



No	Item	r hitung	r tabel	keterangan
8	Saya merasa nyaman untuk mengusulkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja tim	0.588	0.254	Valid
9	aya merasa nyaman untuk memberikan umpan balik yang jujur dan konstruktif kepada rekan kerja mengenai kinerja mereka	0.696	0.254	Valid
10	Saya yakin bahwa sikap peduli terhadap pekerjaan dan tim memberikan budaya postif pada perusahaan	0.503	0.254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,254 sebanyak 10 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator Budaya Organisasi (X1) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,254 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya

Tabel 4. 2
Hasil Uji Validitas Disiplin (X₂)

No	Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	Saya hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan	0.621	0.254	Valid
2	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas atau izin yang resmi	0.591	0.254	Valid
3	Saya menyadari pentingnya kehadiran yang konsisten untuk mendukung kinerja tim	0.486	0.254	Valid
4	Saya percaya bahwa mematuhi peraturan membantu meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan	0.545	0.254	Valid
5	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	0.768	0.254	Valid
6	Saya merasa penting untuk mematuhi peraturan demi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif	0.540	0.254	Valid
7	Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0.795	0.254	Valid
8	Saya selalu kembali tepat waktu setelah beristirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0.679	0.254	Valid
9	Saya selalu berkomitmen menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.612	0.254	Valid
10	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, baik keberhasilan maupun kegagalan	0.636	0.254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel Disiplin (X₂) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,254 sebanyak 10 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang



berdasarkan indikator Disiplin (X_2) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,254 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	No. Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	0.494	0.254	Valid
2	Saya mampu mengelola beban kerja dengan baik untuk mencapai hasil maksimal	0.535	0.254	Valid
3	Saya dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan dalam volume pekerjaan yang ditugaskan	0.579	0.254	Valid
4	Saya selalu memastikan bahwa setiap pekerjaan yang saya lakukan memenuhi standar yang ditetapkan	0.736	0.254	Valid
5	Saya melakukan pemeriksaan ulang untuk memastikan hasil kerja saya bebas dari kesalahan	0.710	0.254	Valid
6	Saya terbuka menerima masukan dan kritik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya	0.685	0.254	Valid
7	Saya berkolaborasi dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama	0.614	0.254	Valid
8	saya merasa nyaman bekerja dalam tim dan berkontribusi secara aktif	0.495	0.254	Valid
9	Saya terbuka menerima masukan dan kritik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya	0.658	0.254	Valid
10	Saya merasa nyaman untuk meminta bantuan jika saya merasa kualitas pekerjaan saya mungkin terpengaruh	0.576	0.254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel Kinerja (Y) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,254 sebanyak 10 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator Kinerja (Y) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,254 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori Interval Reliabilitas
Budaya Organisasi	0.739	Reliabilitas Tinggi
Disiplin	0.815	Reliabilitas Tinggi
Kinerja	0.807	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Data di olah oleh spps (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji reliabilitas dengan dengan metode *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,60 maka instrumen variabel penelitian ini dinyatakan sangat reliabel. Hal ini menyimpulkan bahwa instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,18100702
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,058
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data: Olahan Spss (2025)

Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 atau > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X.1	,756	1,322
	X.2	,756	1,322

a. Dependent Variable: Y

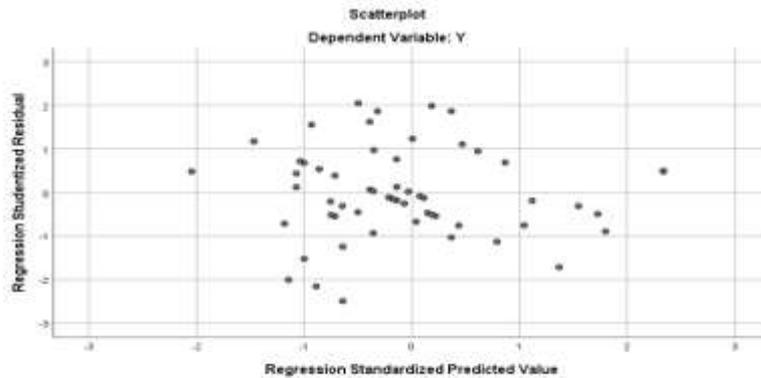
Sumber data: Olahan Spss (2025)

Gambar 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan gambar diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 atau sebesar 1,322. Dan nilai tolerance untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,05 atau sebesar 0,756. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja tidak terdapat gejala multikolinearitas



c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data olahan data SPSS (2025)

Dari gambar diatas uji heteroskedastisitas dengan uji scatter plot dengan ketentuan yang sudah disebutkan dapat disimpulkan bahwa plotting titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak tertumpuk pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.708 ^a	.502	.484	3,23633	2,140

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Budaya Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan spss (2025)

Gambar 4. 6 Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,140. Yang artinya nilai 2,140 terletak diantara nilai dU 1,651 dan 4-dU 2,349 ($dU < d < 4-dU$), maka dapat disimpulkan bahwa berdasar ketentuan hasil jdari uji ini yaitu tidak terdapat gejala autokorelasi positif dan negatif

3. Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.708 ^a	.502	.484	3,23633	.502	28,687	2	57	.000

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

Sumber: Olahan data (2025)

Gambar 4. 9 Hasil Koefisien Korelasi Simultan

Berdasarkan Gambar diatas, diketahui nilai korelasi antara Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,708 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel intepretasi koefisien korelasi, maka pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)



terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nunasa Cipta Indah berada pada kategori korelasi yang kuat

4. Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,353	4,475		1,867	,067
	Budaya Organisasi	,572	,110	,562	5,223	,000
	Disiplin	,231	,105	,236	2,193	,032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan data spss (2025)

Gambar 4. 12 Hasil Regresi Linier Berganda

- a. Konstanta sebesar 8,353 artinya, jika Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) = 8,353.
- b. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,572 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X1 (Budaya Organisasi) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,572. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, semakin baik Budaya Organisasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan
- c. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,231 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan variabel X2 (Disiplin Kerja) akan meningkatkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,231 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, semakin tinggi Disiplin Kerja akan Kinerja Karyawan

5. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,484	3,23633

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

Sumber: Olahan data spss (2025)

Gambar 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial Simultan

Berdasarkan gambar diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,502 atau sebesar 50,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nunasa 106 Cipta Indah sebesar 50,2% sisanya 49,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini



6. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,353	4,475		1,867	,067
	Budaya Organisasi	,572	,110	,562	5,223	,000
	Disiplin	,231	,105	,236	2,193	,032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan data spss (2025)

Gambar 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)

- a. Hasil uji t, nilai t hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 5,223 signifikan 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) = n-k = 60-2 = 58 adalah sebesar 2,001. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,223 > 2,001$ dan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan.
- b. Hasil uji t, nilai hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 2,193 sedangkan t tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05) dan derajat t hitung $> t$ tabel yaitu $2,193 > 2,001$ dan $0,032 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_02 ditolak H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600,924	2	300,462	28,687	,000 ^b
	Residual	597,010	57	10,474		
	Total	1197,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Olahan data spss (2025)

Gambar 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Berdasarkan gambar diatas, diketahui nilai f hitung sebesar 28,687 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan untuk mencari f tabel dengan 109 jumlah sample (n) = 60; jumlah variabel bebas (k) = 2; taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk mencari f tabel yaitu dengan $df_1 = k$ 2 dan $df_2 = n-k$ $60-2 = 58$ diperoleh nilai tabel 3,15. Sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $28,687 > 3,15$ dan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya budaya organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nunasa Cipta Indah Jakarta Selatan.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan”, maka dapat disimpulkan

1. Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji pasial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,223 > 2,001$ dan $0,000 < 0,05$. Variabel Budaya Organisasi memiliki korelasi dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,678 yang pada tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada kategori kuat. Variabel Budaya Organisasi memiliki koefisien determinasi sebesar 0,460 dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 46% sedangkan sisanya 54% dipengaruhi faktor lain. Budaya Organisasi pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan dinilai sudah baik, hal ini dilihat dari total nilai responden rata-rata sebesar 3,99 yang dalam skala interval berada dalam kategori baik (B). Akan tetapi jika dilihat secara rinci per indikator, masih ada beberapa indikator yang harus dibenahi oleh pihak manajemen perusahaan
2. Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji pasial (uji t), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,193 > 2,001$ dan $0,032 < 0,05$. Variabel Disiplin Kerja memiliki korelasi dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,513 yang pada tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada kategori kuat. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien determinasi sebesar 0,460 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26,3% sedangkan sisanya 73,3% dipengaruhi faktor lain. Disiplin Kerja pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan dinilai sudah baik, hal ini dilihat dari total nilai responden rata-rata sebesar 4,25 yang dalam skala interval berada dalam kategori sangat baik (SB). Akan tetapi jika dilihat secara rinci per indikator, masih ada beberapa indikator yang harus dibenahi oleh pihak manajemen perusahaan
3. Budaya organisasi dan Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,687 > 3,15$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki korelasi secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,708 yang pada tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada kategori kuat. Pada uji koefisien determinasi secara simultan diketahui nilai R square sebesar 0,263 atau 26,3%, hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan sebesar 26,3% sisanya 73,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini. Kinerja Karyawan pada PT. Nuansa Cipta Indah Jakarta Selatan dinilai sudah sangat baik, hal ini dilihat dari total nilai responden rata-rata sebesar 4,10 yang dalam skala interval berada dalam kategori baik. Akan tetapi jika dilihat secara rinci per indikator, masih ada beberapa indikator yang harus dibenahi oleh pihak manajemen perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa Fitri, d. (2023). *Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian*. September 2023.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Djoko Soelistya, d. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Sidoarjo: Agustus 2022.
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. 2023.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Multivariate*. Semarang: Juni 2021.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara



- Ismail Nurdin, d. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Medan: Oktober 2024.
- Kadek Agus Dwiwijaya, d. (2024). *Buku Antar Pengantar Manajemen* . Jambi: Januari 2024.
- Khaeruman, d. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Serang Banten: 2021.
- Khotibul Umam, d. (2022). *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Agustus 2022.
- Moh Fakhrurozi, d. (2024). *Pengantar Manajemen* . Padang: 2024.
- Novia Ruth Silaen, d. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Mei 2021 .
- Novita, d. (2024). *Pengantar Manajemen*. Purbalingga: September 2024.
- Sihabudin, d. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS* . Purwokerto: September 2021.
- Sry Rosita, d. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Mei 2024.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: 2020.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : 2021.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Agustus 2022.
- Syafrida Hafni Sahir, d. (2021). *Budaya Organisasi dan Praktik*. Medan: Agustus 2021.
- Syahril Ramadhan, d. (2024). *Transformasi Budaya Organisasi*. Medan: Mei 2024.
- Syamsuri, d (2021). *Pendidikan Guru dan Pemelajaran*. Makasar: 2021
- Wardhana, A. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Penerapannya)*. Bandung : february 2022.
- Zainuddin, d. (2023). *Metode Penelitian*. Purbalingga: November 2023.
- Addini Zahra Syahputri, d. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran* , 161-166.
- Amelia Tahitu, d. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap gaya kepemimpinan lurah milenial di kota Ambon. *Jurnal Badati*, 53-72.
- Ashari, A. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor. *Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*, 40-64.
- Chyintia Hanny, d. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutikarya . *Jurnal Manjerial dan Kewirausahaan* , 215-221.
- Diah Pranitasar, d. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 22-38.
- Diana, d. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja pada kinerja pegawai PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi* , 25-33.
- Dudung Hadiwijaya, d. (2021). Pengaruh penilaian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 269-273.
- Haji Mustaqim, d. (2022). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Manjerial dan Bisnis*, 2-9.
- Indah, d. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Baturaden Karawang. Repository STIE GICI. 8-23.
- Ishiqah Ramadhany Putri, d. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 143-154.
- Jasri Mayeni, d. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BPKAD. *Jurnal Economina*.
- Khoirul Huda, d. (2024). Studi Literatur Penerapan Konsep dan Peran Manajemen pada Organisasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 80-91.
- Khoirul Insan, d. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 12-31.
- Kim, d. (2022). *The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.



- Luthfi Umamul Husna, d. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen* , 19-28.
- Marsudi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Abadi. *Jurnal Manjerial dan Bisnis* .
- Muhammad Emil, d. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Jambi Timur Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 361-367.
- Ni Komang Mia Widiastini, d. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. *Journal of Applied Management Studies* , 147-158.
- Pahira, d. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 810–817.
- Putri, I. Z. (2024). Manajemen sumber daya manusia sebagai langkah strategis pengelolaan dalam suatu organisasi. *Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 89=95.
- Rizki Amalia Putri, d. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang . *Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* , 374-384 .
- Robbi Zidni Ilma, d. (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara . *Prosiding* , 1349-1354.
- Roni Fadli, d. (2021). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 301-308.
- Roni Fadli, d. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Manajemen dan Bisnis* , 254-262.
- Roni Fadli, d. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suasana Kreatif Industri Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemmen Sumber Daya Manusia* , 411-426.
- Suryani, d. (2021). AKualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa di SD Swasta Kota Batam . *Jurnal Manajemen Pendidikan* 239-249, 197-207.
- Syabina Permata, d. (2025). Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 920-925.
- Syauqi, R. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Indonesian Journal of Economic and Business* , 81-92.
- Vailany, K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Raja Gas Depok. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 134-148.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Open Multidisciplinary Journal.*, 51-56.