

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Indosistem Otomat

Elsa Salsabilla¹, Frida Aprillia², Sonny Fransisco Siboro³

Universitas Bina Saran Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya No. 98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email: elsasalsabilla39@gmail.com¹, frida.frp@bsi.ac.id², sonny.sof@bsi.ac.id³

Submit:
16-10-2025

Revisi:
17-10-2025

Terima
18-10-2025

Terbit Online:
20-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem otomat yang bergerak di bidang Industrial Automation serta Power Transmission dan Distribusi. Tujuan penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial, 2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan 3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. pada karyawan PT Solusi Indosistem Otomat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS Versi 27. Hasil dari penelitian ini didapatkan menggunakan uji t bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji t sebesar $t \text{ hitung } 8,742 > t \text{ tabel } 2,011$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan $t \text{ hitung } 9,585 > t \text{ tabel } 2,011$. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji F sebesar $f \text{ hitung } 67,520 > f \text{ tabel } 3,19$ terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study was conducted to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Solusi Indosistem Otomat which operates in the field of Industrial Automation and Power Transmission and Distribution. The objectives of this study are 1. To determine the influence of organizational culture on employee performance partially, 2. To determine the influence of work discipline on employee performance partially, and 3. To determine the influence of organizational culture and work discipline simultaneously on employee performance. on employees of PT Solusi Indosistem Otomat. The sample used in this study was 50 employees. The data analysis technique used the SPSS Version 27 application. The results of this study were obtained using the t test that organizational culture partially had a significant effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$ and the results of the t test were $t \text{ count } 8,742 > t \text{ table } 2,011$. Work discipline partially had an effect on employee performance $t \text{ count } 9,585 > t \text{ table } 2,011$ Organizational culture and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significance value of $0,000 < 0,05$ and an F-test result of $67,520 > 3,19$

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang berkembang dengan sangat cepat, tingkat persaingan di berbagai sektor dunia usaha semakin meningkat, sehingga setiap pelaku pasar dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya sekaligus mengembangkan usahanya agar tetap kompetitif, perusahaan perlu terus menerus melakukan inovasi dan meningkatkan kinerjanya. Dalam upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang saling berhubungan.

Budaya organisasi merujuk pada kekuatan sosial yang tidak berwujud tetapi mampu memicu para anggota organisasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Umumnya, setiap individu di dalam sebuah organisasi belajar tentang norma-norma yang berlaku didalam lingkungan kerjanya, mereka berusaha memahami larangan dan kewajiban, mana yang dianggap baik dan buruk, serta apa yang benar dan salah di organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi untuk mendidik dan menginternalisasi nilai-nilai kepada para anggotanya (Sutrisno, 2018)

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap atau karakter individu yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, loyalitas, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi serta norma-norma sosial yang sedang berlaku secara tertib dan teratur, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi, yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ditinjau secara etimologis, 13 istilah disiplin datang dari kata “disciple” yang memiliki makna sebagai pengikut, penganut, atau orang yang mematuhi ajaran tertentu yang telah ditetapkan dalam organisasi (Ajabar, 2024)

Kinerja datang dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yakni 18 hasil nyata dari usaha individu dalam bekerja. Kinerja dapat diartikan sebagai Tingkat kualitas serta kuantitas tugas yang berhasil diselesaikan oleh individu (Setiana, 2019).

Populasi adalah semua orang atau hal yang akan dikaji dalam suatu studi diterapkan sebagai dasar menarik suatu generalisasi. Elemen-elemen dalam populasi mencakup seluruh subjek yang menjadi fokus analisis dan berperan sebagai unit dalam penelitian. Dalam konteks ini, populasi mengacu pada wilayah generalisasi yang mencakup objek ataupun subjek dengan ciri khusus yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai sesuatu guna mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2023). Populasi pada penelitian ini mencakup 50 karyawan PT Solusi Indosistem Otomat.

Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Luthans dalam (Hendra, 2020) adalah standar dan konvensi yang bertindak sebagai arahan bagi perilaku anggota dalam suatu organisasi. Tentu saja, setiap orang dalam suatu organisasi memiliki sifat unik yang membedakan mereka. Budaya suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang membedakannya dari yang lain. Hal ini penting karena kita perlu memahami dan mengakuinya. Akan tetapi, para manajer harus menerapkan budaya universal ini.

Manajemen perusahaan dalam membangun budaya organisasi terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi, termasuk dari luar yang beragam, nilai masyarakat serta budaya organisasi, dan elemen-elemen spesifik yang dimiliki organisasi (Darsana & Francisca, 2021) Berikut penjelasan ketiga faktor sebagai berikut:

a. Pengaruh eksternal yang luas (*broad external influences*) Meliputi aspek-aspek yang sulit dikendalikan oleh organisasi, seperti faktor alam (misalnya keberadaan empat musim atau iklim tropis) serta sejumlah peristiwa historis yang mewujudkan struktur dan nilai dalam suatu masyarakat, seperti latar belakang sejarah atau warisan kerajaan dengan system nilai feodal.

b. Nilai-nilai masyarakat serta budaya nasional (*societal values and national culture*). Ini berkaitan dengan keyakinan dan normal yang menjadi dominan dimasyarakat luas (contohnya

individualism, kolektivisme, etika, higienis, dan lainnya).

c. Sejumlah unsur khas dari organisasi (*organization's specific elements*). Organisasi senantiasa berhubungan dengan lingkungan di sekitarnya. Pada upaya untuk mentasi tantangan baik dari luar maupun didalam, organisasi akan menemukan solusi yang efektif. Solusi tersebut mencerminkan nilai dan keyakinan yang dianut.

Disiplin Kerja

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja erat kaitannya dengan sikap atau karakter individu yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, loyalitas, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi serta norma-norma sosial yang sedang berlaku secara tertib dan teratur, baik di lingkungan internal maupun eksternal organisasi, yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ditinjau secara etimologis, 13 istilah disiplin datang dari kata “disciple” yang memiliki makna sebagai pengikut, penganut, atau orang yang mematuhi ajaran tertentu yang telah ditetapkan dalam organisasi (Ajabar, 2024)

Fungsi dari disiplin kerja berperan sangat krusial dalam kehidupan sebab pengaruhnya yang positif dan besar yang dapat dirasakan ditempat kerja. Terutama bagi pimpinan yang ingin menjadi teladan bagi para karyawan. Disiplin mampu memperbaiki karakter yang berkualitas terlihat dari Tingkat komitmen individu terhadap tuhan, lingkungan organisasi, dirinya sendiri, orang lain, dan juga pekerjaannya. (Ichsan et al., 2020)

Menurut Tulus Tu'u dalam (Ajabar, 2024) fungsi dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- Mengatur kehidupan Bersama Kedisiplinan mampu mengatur kehidupan di dalam sebuah kelompok tertentu.
- Membangun kepribadian Disiplin bisa membentuk karakter yang krusial bagi seseorang dalam bekerja.
- Melatih kepribadian Dengan disiplin, seseorang dapat diasah untuk mengembangkan karakter mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan.
- Memberikan hukuman Penerapan disiplin yang melibatkan sanksi atau hukuman dapat menjadi pemicu motivasi bagi individu untuk lebih taat dan peraturan yang berlaku.
- Menciptakan lingkungan kondusif Melalui disiplin dalam bekerja, seseorang dapat mengembangkan sikap, tingkah laku, dan cara hidup yang terorganisir di dalam lingkungan organisasi atau unit kerjanya, sehingga suasana yang rapih dan teratur dapat terwujud dalam kegiatan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) bahwa performa karyawan merupakan hasil dan hubungan antara keterampilan dan dorongan. Dalam penelitian tentang produktivitas tenaga kerja disuatu organisasi, hal ini menjadi elemen penting dalam prestasi organisasi, serta dapat memengaruhi hasil

keseluruhan dari organisasi tersebut. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai kinerja karyawan yang ditargetkan oleh organisasi akan mendapat dampak dari tingkat pencapaian individu dan juga tim karyawan.

Menurut T.R Michel dalam (Surajiyo et al., 2020) memaparkan dimensi atau pengukuran kinerja, diantaranya:

a. Kualitas pelayanan (*quality of work*). Ini adalah mutu dari pekerjaan yang dihasilkan dan dapat memenuhi kepuasan pengguna, sehingga menjadi acuan dalam bekerja.

b. Komunikasi (*communication*), yakni kemampuan pekerjaan dalam menyampaikan informasi kepada konsumen dengan cara yang jelas, serta kecepatan, yaitu efektivitas dalam bekerja yang diukur berdasarkan waktu, sehingga pekerjaan diharapkan dapat bekerja dengan cepat untuk mencapai kepuasan pelanggan dan meningkatkan performa.

c. Kemampuan (*capability*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, inisiatif, yaitu setiap karyawan harus dapat mengatasi persoalan pekerjaan secara mandiri sehingga tidak ada kesalahan dalam bekerja.

Menurut Robbins dalam (Setiana, 2019), sejumlah indikator sebagai ukuran kinerja karyawan diantaranya:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan dinilai berdasarkan pandangan karyawan pada kualitas capaian pekerjaan serta kesesuaian tugas dengan keahlian dan kapasitas mereka

b. Kuantitas

Merujuk pada banyaknya yang dihasilkan dalam wujud atau istilah seperti total unit, banyaknya siklus aktivitas yang terselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Yaitu tingkat penyelesaian tugas yang dilakukan pada waktu yang telah ditentukan, sebagaimana aspek kolaborasi dengan hasil akhir serta mengoptimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lainnya.

d. Efektivitas

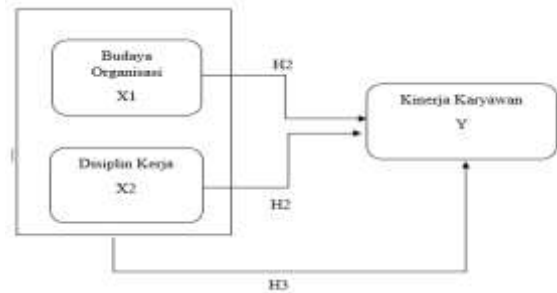
Yaitu tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga kerja, dana, teknologi, serta bahan baku) secara optimal guna mendorong peningkatan output per unit sumber daya.

e. Kemandirian

Yaitu tingkat komitmen karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan satu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka berpikir merupakan perlengkapan peneliti untuk menganalisa perencanaan dan berargumentasi kecenderungan asumsi ke mana akan dilabuhkan, penelitian kuantitatif kecenderungan akhirnya adalah diterima atau ditolak hipotesis penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang berbentuk pernyataan atau narasinarasi peneliti bertolak dari data dan memanfaatkan teori yang digunakan sebagai bahan penjelasan dan berakhir

dengan pembaharuan suatu pernyataan atau hipotesa (Syahputri et al., 2023).



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis 1 (H1)

H0: Budaya organisasi tidak pengaruh kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat

Ha: Budaya Organisasi berpengaruh ngaruh kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat.

Hipotesis 2 (H2)

H0: Disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat

Ha: Disiplin Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat

Hipotesis 3 (H3)

H0: Budaya organisasi dan disiplin kerja tidal berpengaruh pada kinerja karyawan PT Solusi Indosistem Otomat

Ha: Budaya organisasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan pada Pt Solusi Indosistem Otomat

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan rencana terstruktur yang diterapkan untuk mengumpulkan data informasi data sebagai upaya dalam menjawab pertanyaan penelitian serta melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. rencana penelitian ini meliputi tahapan dan strategi yang diperlukan untuk mengatur cara pengumpulan data sehingga hasil penelitian bersifat valid, dapat dipercaya.

Populasi adalah semua orang atau hal yang akan dikaji dalam suatu studi diterapkan sebagai dasar menarik suatu generalisasi. Elemen-elemen dalam populasi mencakup seluruh subjek yang menjadi fokus anlisis dan berperan sebagai unit dalam penelitian. Dalam konteks ini, populasi mengacu pada wilayah generalisasi yang mencakup objek ataupun subjek dengan ciri khusus yang telah ditentukan oleh peneliti sebagai sesuatu guna mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2023). Populasi pada penelitian ini mencakup 50 karyawan PT Solusi Indosistem Otomat.

Sampel Perhitungan besar sempel atau jumlah sampel menjadi hal krusial dalam sebuah penelitian. Hal ini karena penelitian membutuhkan besar sampel yang cukup untuk merepresentasikan kondisi sampel terhadap populasi. Jika sampel terlalu kecil, ada

kemungkinan hasil penelitian tidak signifikan (karena sampel yang terlalu kecil atau terlalu sedikit). Sebaliknya sampel yang terlalu besar juga kurang baik, karena akan menghabiskan banyak waktu, tenaga, dan tentu menghabiskan banyak biaya (Swarjana, 2022). Dalam hal ini, sampel pada karyawan PT Solusi Indosistem Otomat berjumlah 50 sampel.

Sampel jenuh ialah jenis sampel yang ketika jumlahnya bertambah, tidak akan meningkatkan tingkat representasi, sehingga tidak memengaruhi informasi yang telah dikumpulkan. Ini mirip dengan proses pembuatan teh manis; jika jumlah gula sudah mencapai batas maksimal, menambahkan gula lagi banyak tidak akan membuat teh menjadi lebih manis. Pada kondisi jenuh, penambahan agitasi tidak lagi melarutkan zat terlarut, berupa gula. Teknik sampling jenuh ialah metode penentuan sampel yang mempertimbangkan titik kejenuhan, di mana sampel dinilai telah menempuh batas maksimum, sehingga penambahan jumlah sampel tidak berdampak pada representasi populasi (Sugiyono, 2023).

Kuesioner merupakan alat yang dipakai untuk mengumpulkan informasi dengan menyajikan beberapa ungkapan atau pernyataan tertulis kepada peserta guna diisi. Instrumen ini menjadi cara yang efisien untuk menghimpun informasi jika peneliti sudah memahami dengan baik variabel yang ingin dievaluasi dan menyadari apa yang mungkin dipikirkan oleh para responden. Guswandi 2017 (Bidjaksana & Karuniari, 2024)

Dengan memanfaatkan skala likert, variabel yang diteliti dipecah menjadi sejumlah indikator, yang kemudian menjadi landasan dalam merancang butir-butir instrument penelitian bisa berupa kalimat atau pernyataan.

Setiap tanggapan diukur dengan skala likert, yang mencakup rentang dari sangat baik sampai sangat buruk, diantaranya.

Tabel 1. Skala Likert

No	Kategori	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ditujukan untuk mengevaluasi valid tidaknya alat ukur yang diterapkan. Alat ukur

yang dimaksud merujuk pada butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Kriteria pengujian validitas

H0 diterima jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, (alat ukur dianggap valid)

H0 ditolak jika $r \text{ statistic} \leq r \text{ tabel}$, (alat ukur dinilai tidak

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X1

	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya	X1.1	0,627	0,2787	Valid
	X1.2	0,509	0,2787	Valid
Organisasi	X1.3	0,554	0,2787	Valid
X1	X1.4	0,552	0,2787	Valid
	X1.5	0,689	0,2787	Valid
	X1.6	0,789	0,2787	Valid
	X1.7	0,709	0,2787	Valid

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Berdasarkan tabel 2 korelasi diatas, diketahui bahwa sebagian besar indikator Variabel Budaya Organisasi (X1) dinyatakan valid, yang dibuktikan melalui nilai r hitung dari setiap indikator yang lebih besar daripada r tabel, yaitu 0,2787

telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam analisis

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X2

	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin	X2.1	0,721	0,2787	Valid
	X2.2	0,773	0,2787	Valid
	X2.3	0,692	0,2787	Valid
Kerja	X2.4	0,684	0,2787	Valid
X2	X2.5	0,737	0,2787	Valid
	X2.6	0,732	0,2787	Valid
	X2.7	0,650	0,2787	Valid

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Berdasarkan tabel 3 korelasi. Setiap indikator pada variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel, yaitu 0,2787. Oleh sebab itu, seluruh item pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinilai valid dan layak digunakan untuk tahap analisis .

Sebagaimana tabel korelasi 4, terlihat bahwasanya mayoritas indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) di nyatakan valid, yang dibuktikan melalui nilai r hitung dari setiap indikator yang melebihi r tabel sebesar 0,2787. Oleh sebab itu, seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) telah

mencapai kriteria validitas serta dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas y

	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja	Y1	0,819	0,2787	Valid
	Y2	0,688	0,2787	Valid
Karyawan	Y3	0,802	0,2787	Valid
Y	Y4	0,715	0,2787	Valid
	Y5	0,571	0,2787	Valid

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

2. Uji Reliabilitas

$$ra = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s^2} \right)$$

Dimana ra menunjukkan koefisien reliabilitas variabel, k menunjukkan banyaknya indicator/item, s_j^2 menunjukkan varians pada masing-masing item, dan s^2 menunjukkan varians skor responden.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Hitung	Cronbach's alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,748	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,833	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,765	0,60	Reliabel

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Nilai alpha Cronbach pada variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) masing-masing adalah 0,748, 0,833, dan 0,756, menurut hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel tersebut. Oleh sebab itu, setiap variabel pada penelitian ini dinilai reliabel sebab nilainya melebihi 0,60..

3.2. Uji Asumsi Klasik

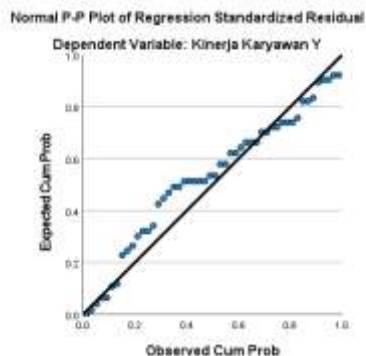
1. Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	.086

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

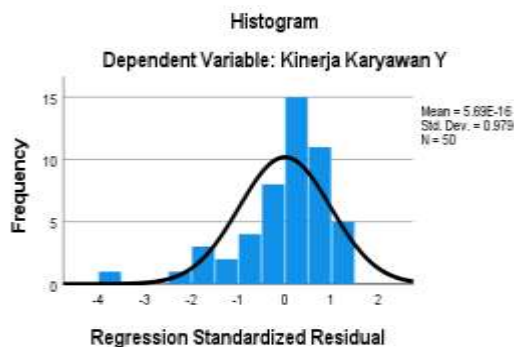
Sebagaimana temuan pada gambar tersebut, nilai Kolmogorov-Smirnov untuk 50 data menunjukkan angka Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,086, sebab nilainya melebihi tingkat Sig. 0,05, sehingga data tersebut dinyatakan terdistribusi normal.



Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Gambar. 2 Hasil uji Plot

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Dari grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik residual tersebar di sekitar garis diagonal, yang mencerminkan distribusi normal. Sebagian besar titik mengikuti pola garis tersebut secara konsisten, meskipun terdapat sedikit penyimpangan di beberapa area. Pola ini mengindikasikan bahwa residual memiliki kecenderungan berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.



Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Gambar. 3 Hasil Histogram

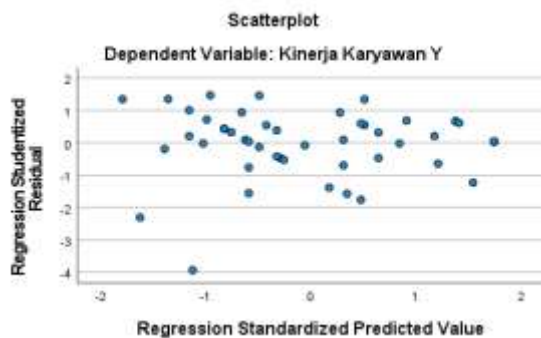
Histogram tersebut memperlihatkan bahwa nilai residual dari model regresi sebagian besar terdistribusi secara normal, dengan puncak di sekitar nol. Sebagian besar residual berkisar antara -1 hingga 1, menunjukkan bahwa kesalahan prediksi model tidak terlalu besar. Distribusi residual ini mendekati bentuk kurva normal, yang didukung juga oleh nilai mean sebesar 5,69E-16 (hampir nol) dan standar deviasi sebesar 0,979, menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi dengan baik. Ini menandakan bahwasanya model regresi yang diterapkan cukup sesuai untuk data kinerja karyawan yang dianalisis.

2. Uji Heterokedastisitas

Menggunakan metode Glejser dan Scatterplot. Uji heterokedastisitas untuk mengungkapkan dalam regresi di mana variasi dari sisi sseragam dari satu observasi ke

observasi lainnya. Dalam analisis regresi, satu diantara syarat yang wajib terpenuhi ialah bahwa variasi dari residual antar observasi tidak boleh membentuk suatu pola tertentu. Ketidak teraturan pol aini tercermin dari perbedaan nilai antar residual yang tidak seragam ini ditunjukkan dengan nilai ketidaksamaan tersebut tercermin dari perbedaan nilai yang dikenal sebagai gejala heteroskedastisitas (Nugraha, 2022).

- a. H0: H0 diterima bila nilai $r >$ nilai taraf signifikansi, maka dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas.
- b. H1: H1 diterima bila nilai $r <$ nilai taraf signifikansi, maka terdapat heteroskedastisitas.



Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Gambar. 4 Hasil Scatterplot

Gambar tersebut memperlihatkan bahwasanya titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis. Sehingga, mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model tersebut memadai digunakan untuk memperkirakan kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3,890	1,354		2,873	,006
	BUDAYA ORGANISASI	-,068	,888	-,290	-1,405	,150
	DISIPLIN KERJA	-,012	,858	-,041	-,207	,837

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Berdasarkan pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa pentingnya variabel budaya organisasi adalah 0,150 yang lebih besar dari 0,05, dan nilai variabel disiplin kerja adalah 0,837 yang juga melebihi 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

rendahnya tolerance berkaitan dengan tingginya nilai VIF (karena $VIF = 1/Tolerance$). Batas yang umum terindikasi multikolinearitas yakni jika nilai tolerance tidak melebihi 0,10 ataupun nilai VIF melebihi 10 (Imam, 2021)

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	,488	2,051
Disiplin Kerja	,488	2,051

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Variabel budaya organisasi X1 dan variabel disiplin kerja X2 memiliki nilai toleransi sebesar 0,488, yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF untuk semua variabel adalah 2,051, yang lebih kecil dari 10, menurut data pada tersebut. Maka dapat diketahui bahwasanya multikolinearitas tidak terjadi antar variabel independen pada penelitian ini.

3.3 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Ditujukan guna menentukan korelasi signifikan antara variabel independent dan dependen, di mana pada penelitian ini yaitu terhadap tingkat pengembalian aset (Duwi Priyatno, 2024). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

1. Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Y Secara Parsial.

Tabel. 9 Hasil Uji T Variabel X1 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1,193	2,303			,512	,611
	BUDAYA ORGANISASI	,669	,077	,784	8,742	<,001	

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

H₀1: budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat secara parsial.

H_a1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Solusi Indosistem Otomat secara parsial. Hasil pengujian T pada variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan nilai T hitung mencapai 8,742. Sementara itu, T tabel pada tingkat Sig, 5% ($\alpha = 0,05$) serta derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$) adalah 2,011. Sebab, T hitung 8,742 > t tabel 2,011 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka diketahui bahwasanya H_a diterima serta H₀ ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Budaya Organisasi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y).

2. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel. 10 Hasil Uji T Variabel X2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	,487	2,172			,229	,828
	DISIPLIN KERJA	,578	,071	,810	8,099	<,001	

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

H₀2: Tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat secara parsial.

H_a2: Terdapat berpengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Solusi Indosistem Otomat secara parsial.

Berdasarkan gambar diatas 4.16 temuan uji T mengenai variabel budaya organisasi X1 menunjukkan T hitung mencapai 9,585, sementara itu T tabel pada tingkat Sig. 5% ($\alpha = 0,05$) serta derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$) adalah sebesar 0,2011. Sebab, T hitung $9,585 > T$ tabel 2,011 dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima H_o ditolak dan dinyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja X2 pada kinerja karyawan Y

3. Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

Tabel. 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224,459	2	112,229	67,520	<.001 ^b
	Residual	78,121	47	1,662		
	Total	302,580	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

H_{03} : budaya organisasi, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan

H_{a3} : budaya organisasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Hasil ANOVA pada gambar tersebut memperlihatkan perolehan nilai F hitung mencapai 67,520 dengan tingkat Sig. 0,000. Untuk F tabel pada Sig. 5% ($\alpha=0,05$), $df_2= 48$ ($n - k = 50 - 2$) yakni 3,19. Sehingga, f hitung $67,520 > F$ tabel 3,19 dan sig. $0,000 < 0,05$. H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya budaya organisasi X1, Disiplin kerja X2 berpengaruh pada kinerja karyawan Y secara bersamaan dan signifikan.

3.4 Uji regresi Linier Berganda

Analisis ini berkaitan secara langsung dengan hubungan baik satu variabel dependen atau dua atau lebih variabel independent. Menemukan jenis dan arah hubungan yang berkembang antara variabel independent dan dependen adalah tujuan dari prosedur analisis ini. Secara umum, pengujian ini dianggap sebagai bentuk analisis pengaruh yang bertujuan untuk mengukur nilai variabel dependen saat terjadi perubahan baik peningkatan maupun penurunan pada variabel independent. Analisis ini menggunakan data pada skala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda (Alimu, 2021)

Di mana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Y =

Variabel dependen (nilai yang diprediksi)

$X_1, X_2 =$ Variabel independen

a= Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,537	2,054		-1,235	,228
	BUDAYA ORGANISASI	,357	,081	,418	3,934	<.001
	DISIPLIN KERJA	,429	,089	,512	4,819	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = -0,253 + 0,357X_1 + 0,429X_2$$

Sebagaimana gambar tersebut, berikut penjelasannya:

1. Konstanta yang bernilai -0,2537 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi X1 dan disiplin kerja X2 bernilai 0, maka hasil kinerja karyawan akan bernilai -0,2537, dengan asumsi variabel lainnya yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dinilai tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi X1 yakni 0,357, sementara variabel disiplin kerja X2 ialah 0,429. Ini mengindikasikan bahwasanya setiap kenaikan 1% pada variabel X1 dan X2 akan berkontribusi pada meningkatnya kinerja karyawan Y di PT Solusi Indosistem Otomat.

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Umumnya, koefisien determinasi (R^2) untuk mengevaluasi kemampuan model dapat memperhitungkan perubahan variabel dependen. Nilai R^2 berada diantara nol dan satu. Semakin kuat variabel independen dalam menguraikan perubahan variabel dependen, maka nilai koefisien determinasi semakin besar (Nugraha, 2022).

Rumus yang diterapkan yaitu

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP= Nilai koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

(Sahir, 2022)

1. Hasil Uji Koefisien determinasi secara parsial Budaya Organisasi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.606	1.55943

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Nilai koefisien R Square (R²) mencapai 0,614 mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 61,4 %. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipahami sebanyak 61,4% melalui variabel budaya organisasi dan tingkat kedisiplin kerja. Sementara itu, perbedaan yakni 38,6% (100%-61,4%), mendapat dampak dari faktor lainnya selain pada analisis regresi ini.

2. Disiplin Kerja (X₂) pada Kinerja karyawan (Y)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.650	1.47085

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Berdasarkan gambar 4.20 Dipengaruhi nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,657, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 65,7% perubahan kinerja karyawan (100%-65,7%) sementara sisa sebesar 23,3% terhadap kinerja karyawan, dan faktor-faktor lain

3. Hasil uji koefisien determinasi secara simultan

Tabel. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.742	.731	1.28926

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: (Data diolah SPSS Version 27, 2025)

Bahwasanya nilai koefisien R Square (R²) mencapai 0,742. Ini mengindikasikan bahwasanya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi pada kinerja karyawan 74,2%. Artinya, 74,2% variasi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen

3.4 Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Temuan pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini, yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi memperoleh hasil uji T hitung 8,742 > T tabel 2,011 dan nilai Sig. 0,000 > 0,05 artinya H_{a1} diterima dan H₀₁ ditolak. Ini mengindikasikan terdapat dampak dari budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT Solusi Indosistem Otomat secara parsial dan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Abidin & Sasongko, 2022) mengindikasikan bahwasanya motivasi kerja dan disiplin berdampak pada kinerja pegawai secara bersamaan dan signifikan. Kedua variabel tersebut berkontribusi pada koefisien determinasi secara signifikan Dengan demikian, dapat

dibuktikan bahwa kedua faktor tersebut memberikan dampak pada kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji hipotesis kedua pada variabel disiplin kerja, membuktikan bahwasanya perolehan T hitung 9,585 > T tabel 2,011 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 artinya H_{a1} diterima dan H₀₁ ditolak. Ini mengindikasikan tidak terdapat dampak disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT Solusi Indosistem Otomat secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Aji & Khasanah, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan secara positif dan signifikan, baik terpisah (parsial) maupun secara simultan (keseluruhan) (simultan). Tingginya tingkat disiplin kerja serta kuatnya budaya organisasi berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pengujian hipotesis kedua pada variabel budaya organisasi, memperlihatkan perolehan F hitung yakni 67,520 > F tabel (3,19) dan nilai sig. (0,000 < 0,05) disimpulkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan kata lain, budaya organisasi dan disiplin kerja berdampak pada Kinerja karyawan di PT Solusi Indosistem Otomat secara bersamaan dan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Ismanda et al., 2025) budaya organisasi dan komitmen organisasi berhubungan secara signifikan dan positif, menurut temuan penelitian. organisasi dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sejumlah faktor selain pada penelitian ini. Temuan uji t menunjukkan nilai Sig. mencapai 0,000.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Sebagaimana temuan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PT Solusi Indosistem Otomat, dapat disimpulkan diantaranya :

1. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₁) memengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT Solusi Indosistem Otomat secara signifikan dan positif. Dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung 8,742 > t tabel 2,011, maka h_a diterima dan h₀ ditolak.
2. Hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X₂) menunjukkan nilai Sig. 0,000 < 0,05 serta nilai t hitung yakni 9,585 > t tabel 2,011, maka h_a diterima dan h₀ ditolak. Ini mengindikasikan secara signifikan, Disiplin kerja (X₂) berdampak pada Kinerja Karyawan (Y)
3. Hasil pengujian f secara simultan pada variabel budaya organisasi (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) menghasilkan adanya dampak pada kinerja karyawan (Y) secara bersamaan dan signifikan di mana perolehan f hitung mencapai 67,520 > f tabel 3,19 dan nilai Sig. yakni 0,000 < 0,05.

2. Saran

1. Untuk Perusahaan

PT Solusi Indosistem otomatis diharapkan untuk terus memperkuat penerapan budaya organisasi yang mendukung, salah satunya melalui penguatan nilai kerja sama, profesionalisme, dan kestabilan manajemen. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang teratur dan terukur perlu terus ditingkatkan untuk menciptakan suasana kerja yang efisien dan fokus pada pencapaian hasil, pengelolaan kedua aspek tersebut dengan cara yang berkelanjutan diperkirakan akan memberikan efek positif terhadap peningkatan kinerja.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- Peneliti berikutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dan mencakup beragam sektor industry, sehingga hasil yang didapatkan dapat lebih digeneralisasi.
- Dapat merancang dan memverifikasi alat ukur yang digunakan, terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, untuk memperoleh data yang lebih akurat dan terpercaya.

REFERENSI

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.91>
- Ajagar. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Aji, S., & Khasanah, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Dorwati Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 7(02), 81–89. <https://doi.org/10.59179/jek.v7i02.78>
- Alimu, A. (2021). *CARA PRAKTIS UJI STATISTIK DENGAN SPSS*. Health Book Publishing.
- Bidjaksana, F. &, & Karuniari, N. (2024). *TEORI DAN PRAKTIK METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF*. PT. Anak Hebat Indonesia.
- Budiyanto, E. &, & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN*. CV. AA. RIXKY.
- Darsana, M. &, & Francisca, titing. (2021). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, PERSONALITY, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN*. NILACAKRA.
- Duwi Priyatno. (2024). *Teknik dasar untuk Analisi data menggunakan SPSS*. CV Andi offset.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Imam, G. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26* (edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismanda, S. M., Purba, S., & Medan, U. N. (2025). *1, 2 1,2. 5*, 60–71.
- Nugraha, B. (2022). *PENGEMBANGAN UJI STATISTIK: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. CV. Pradina Pustaka Grup.
- Setiana, R. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. MANGGU MAKMUK TANJUNG LESTARI.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (edisi kesal). ALFABETA, cv.
- Surajiyo, Nasruddin, & Herman Paleni. (2020). *PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA, Pengertian, teori dan aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. CV Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (Edisi Pert). PRENADAMEDIA GROUP.
- Swarjana, K. (2022). *POPULASI-SAMPEL Teknik sampling & bias dalam penelitian*. ANDI.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.