

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CAHAYA KARTIKA RAYA

Anggi Andriani¹, Eneng Iviq Hairo Rahayu²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 19 Agustus 2025
Disetujui : 3 September 2025
Publikasi : 10 September 2025

Penulis Korespondensi:

Anggi Andriani
anggi132@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan menekankan pada uji statistik dan hipotesis. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 Karyawan CV Cahaya Kartika Raya dan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh yang dimana penarikan sampel diambil dari keseluruhan populasi, maka sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Hasil penelitian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya dengan melihat nilai t hitung sebesar 2.321 lebih besar dari t tabel 2.003 dan nilai sig 0,003 < 0,05. Hipotesis kedua menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.997 lebih besar dari t tabel 2.003 dan nilai sig 0,009 < 0,05. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Kartika Raya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to see the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at CV Cahaya Kartika Raya. This study uses quantitative with emphasis on statistical tests and hypotheses. The population in this study amounted to 40 employees of CV Cahaya Kartika Raya and the sample used was Saturated Sampling where the sampling was taken from the entire population, so the sample in this study amounted to 40 employees. The results of the first hypothesis study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance at CV Cahaya Kartika Raya by looking at the t-value of 2.321 which is greater than the t-table 2.003 and the sig value is 0.003 < 0.05. The second hypothesis shows that work discipline has a significant effect on employee performance at CV Cahaya Kartika Raya as seen from the t-value of 2.997 which is greater than the t-table 2.003 and the sig value is 0.009 < 0.05. The third hypothesis shows that organizational culture and work discipline have a significant simultaneous influence on employee performance at CV Cahaya Kartika Raya

Keywords : Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu bersaing dan mencapai tujuan strategis. Salah satu faktor internal yang memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi dan dijadikan pedoman oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja.

Budaya organisasi yang kuat dan positif akan membentuk lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan motivasi, serta memperkuat rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap pekerjaan. Karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung cenderung lebih loyal, komunikatif, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak selaras dapat

menimbulkan konflik, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap Kinerja serta kualitas hasil kerja.

Menurut (Robbins dan Judge, 2020), “budaya organisasi dapat menjadi kekuatan yang menyatukan dan mengarahkan perilaku karyawan untuk bergerak ke arah yang sama. Artinya, budaya yang kuat tidak hanya berfungsi sebagai identitas perusahaan, tetapi juga sebagai alat untuk membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan”.

CV. Cahaya Kartika Raya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa advertising yang didirikan pada bulan maret 2018 oleh para kreator-kektor handal dan berpengalaman dibidangnya masing-masing. Dengan jaringan yang luas, alat-alat terbaik, profesionalisme kerja serta komitmen atas setiap pelayanannya, perusahaan mampu memberikan jasa yang berkualitas dan konsisten. Didukung oleh tim yang memiliki kompetensi tinggi, CV Cahaya Kartika Raya memberikan berbagai macam jasa advertising (pembuatan, bongkar/pasang, dan perbaikan). Berikut adalah jasa yang di tawarkan, yaitu jasa pembuatan Reklame, Marka jalan, Building sign, Single pole, Huruf Timbul, Patok Penyitaan, Baliho, dan lain sebagainya. Yang selalu sesuaikan dengan Bill of Quantities (BOQ) dari mitra perusahaan. Berikut Data Prasurvey budaya organisasi ada CV Cahaya Kartika Raya:.

Tabel 1. Hasil Data Prasurvey

Pernyataan	YA	TIDAK
Saya merasa yakin dapat menghadapi tantangan di tempat kerja.	10	15
Saya tidak ragu untuk mengambil keputusan saat dibutuhkan.	9	16
Saya tetap tenang dan profesional saat menghadapi konflik di tempat kerja.	11	14
Saya aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.	8	17

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 25 karyawan CV Cahaya Kartika Raya, ditemukan bahwa sebagian besar responden menunjukkan persepsi negatif terhadap indikator budaya organisasi. Sebanyak 60% responden menyatakan tidak yakin dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, yang mengindikasikan rendahnya tingkat kepercayaan diri di kalangan karyawan. Selain itu, 64% responden merasa ragu dalam mengambil keputusan saat dibutuhkan, menunjukkan kurangnya sikap tegas yang diperlukan dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Dalam hal pengelolaan emosi, 56% responden mengaku tidak dapat tetap tenang dan profesional saat menghadapi konflik, yang berpotensi menimbulkan gangguan dalam komunikasi dan kerja sama tim. Sementara itu, hanya 32% responden yang aktif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sedangkan sisanya menunjukkan kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas. Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini mencerminkan adanya permasalahan dalam budaya organisasi CV Cahaya Kartika Raya, yang dapat berdampak negatif terhadap Kinerja dan kinerja karyawan apabila tidak segera ditangani melalui pendekatan manajerial yang tepat.

Di sisi lain, Kinerja karyawan tidak terlepas dari peran penting disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi. “Disiplin kerja yang baik membantu perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya” (Hasibuan, 2020). Penempatan yang tepat akan mendorong kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan bertanggung jawab. Ketika karyawan merasa pekerjaan yang mereka jalani selaras dengan

kapasitas diri, maka hasil kerja yang diberikan pun akan maksimal. Hal ini berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun pencapaian target organisasi secara keseluruhan (Enny, 2023). Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan Kinerja dan prestasi kerja yang berkelanjutan

Tabel 2. Data Keterlambatan Karyawan CV. Cahaya Kartika Raya Pada Tahun 2025

Bulan	Jumah Karyawan	Keterlambatan	Presentase Keterlambatan
Januari	40 Orang	15	37,5%
Februari	40 Orang	18	45%
Maret	40 Orang	11	27,5%

Sumber: Data Perusahaan, 2025

Berdasarkan data keterlambatan karyawan CV Cahaya Kartika Raya selama tiga bulan pertama tahun 2025, terlihat adanya fluktuasi dalam tingkat kedisiplinan karyawan. Pada bulan Januari, dari total 40 karyawan, terdapat 15 kasus keterlambatan atau sebesar 37,5%. Angka ini mengalami peningkatan pada bulan Februari menjadi 45%, dengan 18 karyawan yang tercatat terlambat. Namun, pada bulan Maret terjadi penurunan signifikan, yaitu hanya 11 karyawan yang terlambat atau setara dengan 27,5%. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi disiplin kerja karyawannya. Tingginya persentase keterlambatan di bulan Januari dan Februari dapat berdampak pada menurunnya Kinerja kerja dan efektivitas operasional perusahaan. Meskipun terjadi perbaikan pada bulan Maret, persentase keterlambatan masih cukup tinggi dan perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen. Pola ini mengindikasikan pentingnya penguatan budaya disiplin melalui pendekatan evaluatif maupun preventif, seperti penerapan sanksi yang tegas, pemberian motivasi kerja, serta peningkatan komunikasi antara atasan dan karyawan. Dengan pengelolaan disiplin kerja yang lebih baik, diharapkan keterlambatan dapat ditekan dan kinerja karyawan meningkat secara menyeluruh.

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya berdasarkan standar dan target yang telah ditentukan” (Hasibuan, 2020). Menurut Mubarak indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut (Nata & Perkasa, 2023); Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja.

“Budaya organisasi adalah sekumpulan “shared assumptions” yang menuntun perilaku anggota organisasi – termotivasi oleh nilai, kepercayaan, ritual, dan simbol yang dipelajari dan diajarkan dari waktu ke waktu” (Wikipedia, 2025). Menurut Busro ada beberapa indikator budaya organisasi yaitu (Herlambang et al., 2020) : Keyakinan Pada Diri Sendiri, sikap yang tegas, Kecakapan dalam mengelola emosi, Kemampuan untuk mengambil inisiatif, Keterampilan dalam melakukan pengawasan.

Menurut (Sutrisno, 2017) “Disiplin kerja merupakan bentuk perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, waktu kerja, dan standar yang telah ditetapkan perusahaan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi”. Menurut Harlie ada beberapa indikator disiplin kerja terdiri dari (Fauzia et al., 2020): Selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu menaati ketentuan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik.

Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif statistik. Populasi berjumlah 40 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh Dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer menyebarkan kuisioner dengan masing-masing variable yaitu variable (X_1) Budaya Organisasi, (X_2) Disiplin Kerja, dan (Y) Kinerja Karyawan. Analisis kuantitatif terdiri dari pengujian Kualitas Data (Validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik, uji t (Persial) dan uji f (simultan) dan pengolahan data di lakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (software) SPSS (Statistical Product and Sevice Aolution) Versi 25.0

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_{01} : Diduga Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

H_{a1} : Diduga Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

Hipotesis 2 :

H_{02} : Diduga Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

H_{a2} : Diduga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

Hipotesis 3 :

H_{03} : Diduga Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya .

H_{a3} : Diduga Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

Hasil Dan Pembahasan

Responden dalam penelitian karyawan dan karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya Tangerang Selatan berjumlah 40 orang. Dan menyebarkan kuisioner dengan masing-masing variable yaitu variable (X_1) Disiplin Kerja, (X_2) Beban Kerja, dan (Y) Kinerja Karyawan. Analisis kuantitatif terdiri dari pengujian Kualitas Data (Validitas dan realibilitas), uji asumsi klasik, uji t (Persial) dan uji f (simultan) dan pengolahan data di lakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak (software) SPSS (Statistical Product and Sevice Aolution) Versi 25.0.

1. Uji Validitas Data

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $40-2$ atau $df = 38$ dengan alpha 0,05 di dapat r tabel 0,312 (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom corrected item pernyataan correlation lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data Budaya Organisasi

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	1	0.563	0.312	Valid
	2	0.872	0.312	Valid
	3	0.413	0.312	Valid
	4	0.483	0.312	Valid
	5	0.391	0.312	Valid
	6	0.776	0.312	Valid
	7	0.471	0.312	Valid
	8	0.516	0.312	Valid
	9	0.483	0.312	Valid
	10	0.481	0.312	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Data Disiplin Kerja

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₂)	1	0.481	0.312	Valid
	2	0.381	0.312	Valid
	3	0.406	0.312	Valid
	4	0.615	0.312	Valid
	5	0.742	0.312	Valid
	6	0.873	0.312	Valid
	7	0.559	0.312	Valid
	8	0.603	0.312	Valid
	9	0.619	0.312	Valid
	10	0.471	0.312	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y	1	0.819	0.312	Valid
	2	0.472	0.312	Valid
	3	0.490	0.312	Valid
	4	0.557	0.312	Valid
	5	0.719	0.312	Valid
	6	0.440	0.312	Valid
	7	0.837	0.312	Valid
	8	0.840	0.312	Valid
	9	0.588	0.312	Valid
	10	0.499	0.312	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel uji validitas dapat dilihat bahwa nilai *Correted Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0.312) itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai Cronbach Alpha pada masing - masing variabel. Cronbach Alpha digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten item - item. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing - masing variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	30

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni Beban Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji (*Saphirol - Wilk*) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel. 7 Hasil Uji *Saphiro Wilk*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan	.103	40	.200*	.887	40	.163
Budaya Organisasi	.110	40	.200*	.894	40	.277
Disiplin Kerja	.105	40	.200*	.877	40	.230
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber : Data diolah , 2025

Pada tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa hasil uji Saphiro - Wilk menunjukkan nilai yang signifikansi dari masing-masing variabel yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian residual data telah terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heterokedasitas

Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.938	3.029		3.923	.093
	Budaya Organisasi	.049	.248	.039	.043	.398
	Disiplin Kerja	.039	.209	.060	.099	.466
a. Dependent Variable: ABS_RES_1						

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, pada kotak *coefficients* ditunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu budaya organisasi memiliki nilai ($0,398 > 0,05$) dan Disiplin Kerja memiliki nilai ($0,466 > 0,05$), dan semuanya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinearitas

Uuntuk meineimuikan teirdapat atai tidaknya geijala multikolonieiritas dalam modeil peineilitian dapat dilihat dari nilai toleiransi (toleirancei valuiei) atai nilai Variancei Inflation Factor (VIF). Batas toleirancei $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, seihingga dapat dikatakan tidak teirdapat multikolineiaritas diantara variabel bebas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	,553	7,909
	Disiplin Kerja	,553	7,909
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel 9 diatas hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel budaya organisasi (X_1) dan Variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 7.909 menunjukan bahwa nilai *Tolerance Value* 0,533 dari ketiga variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

6. Uji t (parsial)

Uji statistic t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah dengan menentukan formula H_0 dan H_a dari masing-masing variabel lalu membuat kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$,

maka H_0 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Untuk menentukan t_{tabel} , dapat dicari pada tabel statistic pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $40-2-1 = 37$; $0,025 =$ Didapat t_{tabel} sebesar 2.026.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.553	3.059		3.450	.001
	Budaya Organisasi	.588	.237	.601	2.805	.003
	Disiplin Kerja	.490	.209	.530	2.997	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai variabel budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} 2.805 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.805 > 2.026$) dengan signifikan $0,003 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

Dapat diketahui tabel 10 bahwa nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} 2.997 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.997 < 2.026$) dengan signifikan $0,009 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya.

10. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik dengan df ($k; n-k$) = $2; 40-2$ $df-2$ ke 38 (hasilnya liat pada F tabel) yaitu sebesar = 3.24.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.049	2	2954.403	30.492	.000 ^b
	Residual	594.004	37	16.693		
	Total	5043.040	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 30.492 > f_{tabel} sebesar 3.24 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Kartika Raya

11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X_1 dan X_2) Terhadap variabel Dependen (Y).

Tabel 12. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.748	.801	2.481
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai koefisien determinasi (R Square) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (budaya organisasi dan Disiplin Kerja) Terhadap variabel Independen (Kinerja Karyawan) di nyatakan dalam nilai R Square Yaitu sebesar 0,748 atau 74.8%. Artinya 74.8% menunjukkan kedua variabel (X_1) budaya organisasi dan (X_2) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar 89% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 26.2% disebabkan oleh faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Kartika Raya., demikian dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu:

1. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Kartika Raya.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Kartika Raya
3. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Kartika Raya.

Daftar Pustaka

- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). gambaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sales force cv. perkasa telkomselindo salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Sinar Grafika Offset.
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2020). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(3).
- Nata, K. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perum pengangkutan penumpang djakarta (ppd) jakarta timur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
<https://drive.google.com/file/d/148KFZiuBLS04IJCRLgpxgBKuN5JbjPRn/view>
- Wikipedia. (2025, Juni). Organizational culture. Retrieved from Wikipedia.