

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASITERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA TRI JAYA
(GAJAH MADA COFFEE ROASTER) JAKARTA SELATAN**

Sri Nirmalawaty¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

¹email: dosen02029@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational culture on employee performance at PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) South Jakarta. The research method used is a quantitative method with an associative approach. Data were collected by distributing questionnaires to 60 employees as research samples. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant influence on employee performance. This indicates that the higher the employee's work discipline, the better their performance. In addition, organizational culture also has a positive and significant influence on employee performance. A good organizational culture can create a conducive work environment and increase employee loyalty and work enthusiasm. Simultaneous tests (F Test) show that work discipline and organizational culture together have a significant influence on employee performance. Thus, companies are advised to continue to encourage increased employee work discipline and strengthen a positive organizational culture so as to optimally improve the quality of employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerjanya. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas serta semangat kerja karyawan. Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan serta memperkuat budaya organisasi yang positif sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini persaingan antar perusahaan semakin tinggi, baik dalam bidang perdagangan maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya dalam segala bidang, baik dari segi peningkatan keuangan, sumber daya alam, teknologi, maupun sumber daya manusia. Salah satu unsur utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus meningkatkan produktivitas dan efisiensi sebagai upaya untuk bertahan di pasar yang semakin kompetitif. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus berfokus pada budaya organisasi dan disiplin kerja. Pimpinan perusahaan harus bisa memberikan

pemahaman akan pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan dan menerapkan sanksi bagi pelanggar sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Abdullah et al., 2023). Selain itu, pimpinan juga perlu membangun budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja, di mana nilai-nilai seperti tanggung jawab, keterbukaan, dan saling menghormati menjadi bagian integral dari lingkungan kerja, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk mematuhi aturan dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Sumadhinata, 2018). Di lain sisi pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang tumbuh dari diri sendiri sehingga dapat menyebabkan karyawan tersebut bisa menyesuaikan dirinya terhadap peraturan dan keputusan kebijakan perusahaan yang telah dibebankan kepadanya (Telmanier, 2018). Pendapat ini didukung oleh penelitian di PT. Jamkrindo Cabang Makassar yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Jatilaksono & Indartono, 2016).

Budaya organisasi mencerminkan identitas perusahaan dan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, serta menentukan bagaimana keputusan diambil dan tugas diselesaikan. "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu" (Fahmi, 2016). Sementara "Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi" (Effendy, 2015). Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian lainnya, diperoleh nilai F sebesar 34,445 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri (Laily & Anah, 2021). Hasil serupa juga pada penelitian di BPR Syariah Artha Madani, di mana etos kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Permana et al., 2022). Selain itu, penelitian di PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Falah et al., 2024).

Gajah Mada Coffeee Roaster adalah salah satu merk lokal Indonesia yang berfokus pada kopi tradisional dengan sentuhan modern. Sayangnya, informasi spesifik mengenai sejarah perusahaan ini tidak banyak tersedia secara langsung. Gajah Mada Coffeee Roaster didirikan pada tahun 2015 di Jakarta oleh sekelompok pengusaha muda yang memiliki visi misi untuk mempromosikan kopi Nusantara ke pasar nasional dan internasional. Asal usul nama "Gajah Mada" sering digunakan oleh berbagai bisnis lokal karena terinspirasi dari tokoh legendaris Patih Gajah Mada dari Kerajaan Majapahit, yang dikenal sebagai simbol persatuan Nusantara. Penggunaan nama ini biasanya mencerminkan kebanggaan pada nilai-nilai lokal dan cita rasa tradisional Indonesia.

PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) sendiri menggunakan biji kopi Nusantara seperti robusta dari Lampung, arabika dari Aceh Gayo, Toraja, atau Flores yang bertujuan untuk menciptakan suasana tradisional Indonesia. Gajah Mada Coffeee Roaster mengajarkan bahwa kesederhanaan dan fokus pada kualitas bisa menjadi kekuatan besar. Dengan mengusung filosofi yang jelas, Gajah Mada Coffeee Roaster membuktikan bahwa bisnis lokal dapat bersaing di tengah ketatnya persaingan, asalkan memiliki nilai dan tujuan yang kuat. Gajah Mada Coffeee Roaster mengajarkan bahwa kesederhanaan dan fokus pada kualitas bisa menjadi kekuatan besar. Dengan mengusung filosofi yang jelas, Gajah Mada Coffeee Roaster membuktikan bahwa bisnis lokal dapat bertahan di tengah ketatnya persaingan, asalkan memiliki nilai dan tujuan

yang kuat menyadari pentingnya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Namun, hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fenomena tersebut sejauh mana disiplin kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster).

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) Tahun 2021 – 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Jumlah
		S	I	A	
2021	60	24	36	24	84
2022	60	36	48	36	120
2023	60	48	60	48	156

Sumber : PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster)

Berdasarkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran masih banyak karyawan yang tidak disiplin kehadirannya hal ini terlihat dari kenaikan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan (A) disetiap tahunnya yaitu peningkatan yang cukup signifikan dari tahun 2021 sejumlah 24 orang di tahun 2022 sejumlah 36 orang dan puncaknya di tahun 2023 sebanyak 48 orang tidak hadir tanpa keterangan. Pada tahun 2021 karyawan yang sakit mengalami peningkatan dari tahun 2022 sejumlah 36 orang dan tahun 2023 sejumlah 48 orang. Di lain sisi ketidakhadiran karena ijin juga terlihat mengalami peningkatan yang sangat signifikan dari tahun 2021 sebanyak 36 orang lalu pada tahun 2022 sebanyak 48 orang dan paling banyak di tahun 2023 sebanyak 60 orang. Rendahnya disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun. Karyawan yang kurang disiplin jelas akan mempersulit pencapaian tujuan bisnis. Disiplin akan berdampak pada kemampuan perusahaan untuk berkembang di masa depan.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Budaya Organisasi Karyawan PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster)

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
1	Perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan sendiri.	19	63,3%	11	36,7%
2	Saya diharapkan untuk bekerja dengan teliti dan memperhatikan detail.	25	83,3%	5	16,7%
3	Perusahaan lebih menekankan pencapaian hasil dibandingkan dengan hanya mengikuti proses kerja.	21	70,0%	9	30,0%
4	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan.	22	73,0%	8	26,7%
5	Saya sering bekerja dalam tim untuk menyelesaikan tugas.	19	63,3%	11	36,7%

Sumber : PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan pernyataan Perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan sendiri sebanyak 19 karyawan (63,3%) menyatakan "Ya", sedangkan 11 karyawan (36,7%) menjawab "Tidak". Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan sendiri. Pernyataan Saya

diharapkan untuk bekerja dengan teliti dan memperhatikan detail sebanyak 25 karyawan (83,3%) menjawab "Ya", sedangkan 5 karyawan (16,7%) menjawab "Tidak". Pernyataan Perusahaan lebih menekankan pencapaian hasil dibandingkan dengan hanya mengikuti proses kerja sebanyak 21 karyawan (70,0%) menyatakan "Ya", sementara 9 karyawan (30,0%) menjawab "Tidak". Pernyataan Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan sebanyak 22 karyawan (73,3%) yang menyatakan "Ya", sedangkan hanya 8 karyawan (26,7%) menjawab "Tidak". Pernyataan Saya sering bekerja dalam tim untuk menyelesaikan tugas Sebanyak 19 karyawan (63,3%) menyatakan "Ya", sementara 11 karyawan (36,7%) menjawab "Tidak".

Peningkatan kinerja karyawan bukan sekadar pilihan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, melainkan merupakan tuntutan bagi organisasi untuk mampu mengendalikan dan memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang lebih besar di pasar. Kinerja merupakan hasil dari fungsi atau aktivitas kerja individu dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh sejumlah elemen untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Sinaga, 2020). Salah satu komponen penting dari upaya manajemen untuk memastikan bahwa sumber daya manusia perusahaan memberikan kontribusi semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan strategis adalah evaluasi kinerja karyawan secara berkala, yang merupakan komponen krusial bagi keberhasilan operasional dan pertumbuhan bisnis jangka panjang.

Berdasarkan penjelasan di atas, untuk melihat kondisi kinerja karyawan pada PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster), maka penulis memperoleh data dari PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) pada periode tahun 2021-2023 mengenai kinerja karyawan perusahaan tersebut sebagai bentuk perbandingan yang hasilnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Data Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster)

No	Penilaian Kinerja Karyawan	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Kuantitas Kerja	83,7%	62,5%	60,2%
2	Kulaitas Keja	80,2%	75%	75%
3	Ketepatan Waktu	79,5%	71,2%	69,5%
4	Efektivitas	68,7%	66,2%	62,7%
5	Kemandirian	80,2%	72,2%	70,%

Sumber : PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster)

Terlihat pada tabel 3 di atas bahwa kualitas kerja pada tahun 2021 83,7% mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 62,5% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 60,2%, Untuk kualitas kerja pada tahun 2021 80,2% mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 75% dan ditahun 2023 tetap sama yaitu 75% untuk ketepatan waktu pada tahun pada tahun 2021 79,5% mengalami penurunan padaa tahun 2022 menjadi 71,2% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 69,5% untuk efektivitas pada tahun 2021 68,7% mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 66.2% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali 62,7% dan untuk kemandirian pada tahun 2021 80,2% mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 72,2% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 70%. Berdasarkan uraian di atas, maka dari itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Manajemen Mutu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) Jakarta Selatan”.

II. METODE PENELITIAN

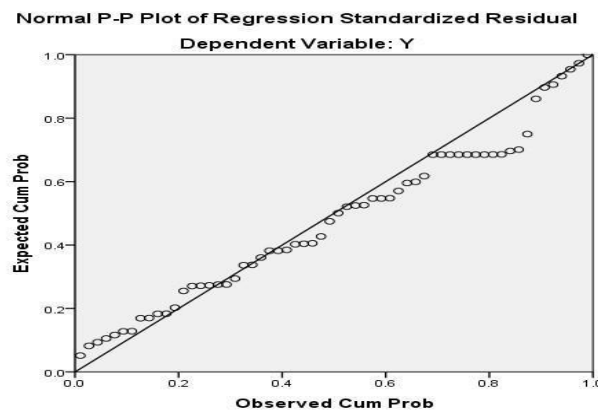
Jenis Penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskripsi kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2024). Berdasarkan pada tempat peneliti telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan dalam penelitian

ini adalah karyawan pada PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) Jakarta Selatan berjumlah 60 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2024) teknik sampling jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Meskipun ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 60 karyawan, semua karyawan harus dianggap sebagai sampel jika populasinya lebih kecil atau sama dengan 100, dan setidaknya 20–30% jika populasinya lebih besar. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa sampel sebanyak 60 orang yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh atau sensus karena populasi dalam penelitian ini lebih kecil dari 100.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar dibawah ini :



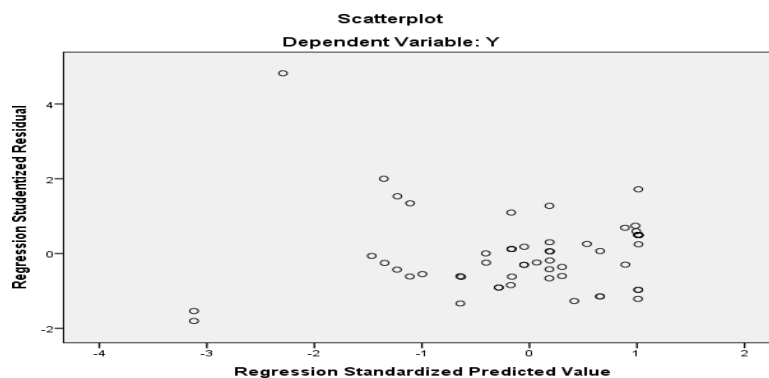
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot

Grafik di atas menunjukkan bahwa menunjukkan pola yang normal. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.574	2.706		2.060	.044		
Disiplin Kerja	.005	.081	.006	.058	.954	.456	2.191
Budaya Organisasi	.744	.095	.836	7.864	.000	.456	2.191

Melalui tabel tersebut diperoleh nilai tolerance untuk variabel komunikasi sebesar 0,456 dan untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,456 nilai tersebut kurang dari 1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Budaya Organisasi adalah 2,191 dan untuk variabel disiplin kerja juga 2,191 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinieritas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.500	0.300		8.333	0.000
Disiplin Kerja	0.450	0.120	0.460	3.750	0.001
Budaya Organisasi	0.350	0.110	0.340	3.182	0.002

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y=2,500+0,450X_1+0,350X_2$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

Dari persamaan nilai tersebut maka disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar = 2,500 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) tidak ada maka variabel kinerja pegawai (Y) sebesar = 2,500
- Nilai Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,450 artinya nilai konstanta tetap dan tidak berubah pada variabel Budaya Organisasi (X₂) maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,450.

- c. Nilai Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,350 artinya nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X1) maka setiap perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,350.

Tabel 6. Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.500	0.300		8.333	0.000
	Disiplin Kerja	0.450	0.120	0.460	3.750	0.001
	Budaya Organisasi	0.350	0.110	0.340	3.182	0.002

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa baik Disiplin Kerja maupun Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan Budaya Organisasi berdasarkan nilai koefisien dan t-value. Nilai p-value yang rendah untuk kedua variabel menunjukkan bahwa keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap model regresi.

Tabel 7. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.600	2	22.800	25.678	0.000
	Residual	60.000	57	1.053		
	Total	105.600	59			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh bahwa Nilai F = 25.678 dengan Sig. = 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa model regresi signifikan. Artinya model regresi yang melibatkan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster)

Jakarta Selatan. Nilai F-statistic yang tinggi dan p-value yang sangat rendah menunjukkan bahwa model ini dapat diandalkan untuk menjelaskan variasi dalam Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja(X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ModelSummary				
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0.785	0.616	0.598	1.234

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

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh Nilai R sebesar 0,785 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas (Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Nilai R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa sekitar 61.6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,598 memberikan penyesuaian untuk jumlah variabel independen dalam model, menunjukkan bahwa model ini masih cukup baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Nilai ini sebesar 1,234 menunjukkan seberapa jauh prediksi model dari nilai aktual Kinerja Karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian di PT. Jamkrindo Cabang Makassar yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Jatilaksono & Indartono, 2016).
2. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian di PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Falah et al., 2024).
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di PT. Nusantara Tri Jaya (Gajah Mada Coffee Roaster) Jakarta Selatan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Laily & Anah, 2021).

REFERENSI

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Effendy, O. U. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Falah, A. A., Maulida, H., Pamulang, U., & Pamulang, U. (2024). *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 | ISSN : 2621 -3982 PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT . BAMBU CEMERLANG Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 2 Desember , 2024 | ISSN : 2621 -3982. 2, 493–501.*

- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Jatilaksono, R. S., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(6), 588–603. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2405>
- Laily, N., & Anah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), 139–153. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.5478>
- Permana, R., Sefiana, D., Studi, P., & Pemasaran, M. (2022). *BPR SYARIAH ARTHA MADANI Pendahuluan*. 1(1), 30–36.
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif ((Edisi 4))*. CV. Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8.. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, September, 1–13.
- Telmanier, L. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau berdasarkan pekerja laki-laki dan pekerja perempuan (studi kasus pada pt. pelindo marine service surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 1–8. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22607><https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22607/20733>

