



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BARRU BARAKAH PROPERTI

Nuralisya Olivia¹, Dian Pane², Amiruddin³

^{1) 2) 3)} *Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ujung Pandang, Indonesia*

¹⁾ nuralisyaholivia1234@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 03 Februari 2025 Direvisi 23 Maret 2025 Diterima 15 April 2025 Tersedia online 02 Mei 2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti. Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan jenuh sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41%
Kata Kunci Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	
Keywords: Human Resource, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.	ABSTRACT <i>This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational culture on employee performance at PT Barru Barakah Properti. The method used is quantitative with descriptive and associative research. The population in this study was 50 employees, while the sample taken was 50 employees. The sampling technique used a non-probability sampling method with a saturated sampling approach. The results of the study indicate that work discipline and organizational culture influence employee performance by 41%.</i>

* Corresponding author at: nuralisyaholivia1234@gmail.com

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, salah satu komponen yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi adalah manusia, yang sering disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Agar seluruh proses pekerjaan berjalan dengan efisien, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten dan berkinerja baik. Kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai apabila mereka mampu melaksanakan tugas dengan cepat, akurat, dan kompeten. Oleh karena

itu, perusahaan perlu mengorganisir dan mengelola SDM melalui suatu sistem yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Maharani, 2022). Dua aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja yang tinggi dan serta budaya organisasi yang kuat.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui disiplin kerja yang diterapkan setiap hari. Dengan menetapkan standar disiplin yang tinggi, diharapkan kinerja perusahaan akan mengalami peningkatan, karena kedisiplinan yang terjaga di antara karyawan akan mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal (Iba, 2024). Sebaliknya, jika karyawan kurang memiliki disiplin kerja yang baik, perusahaan akan menghadapi tantangan dalam meraih hasil yang maksimal. Di samping disiplin kerja, budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung kedisiplinan, serta meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya budaya organisasi yang mendukung dan disiplin kerja yang konsisten, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara efektif dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja yang didukung oleh budaya organisasi yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT Barru Barakah Properti (BBP) adalah perusahaan penyedia jasa penunjang dan tenaga kerja outsourcing yang merupakan bagian dari Bosowa Group dan berbasis di Makassar. BBP menawarkan berbagai layanan, seperti cleaning service, keamanan, pelayanan parkir, dan manajemen gedung, serta telah mengelola tenaga kerja yang tersebar di hampir seluruh Indonesia. Perusahaan ini dipercaya oleh berbagai klien besar, termasuk Sinarmas Land, Kalla Group, RS Primaya, Hyundai Gowa, Gowa Kencana Motor, Hotel Aryaduta, Novotel, dan unit-unit Bosowa Corporindo. Dengan tenaga kerja profesional, BBP berkomitmen memberikan layanan berkualitas tinggi untuk mendukung operasional berbagai sektor bisnis.

Disiplin kerja pada perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dimana kegiatan perusahaan selain menggunakan tenaga mesin, juga selalu menggunakan tenaga manusia sehingga karyawan harus paham dan mengetahui bahwa disiplin dalam bekerja sangat penting dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu. Apabila karyawan sudah menerapkan disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan, maka hasil yang di dapatkan jauh lebih baik diantaranya absensi karyawan yang meningkat dan tugas yang diberikan selesai tepat waktu. Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi berperan penting dalam mengarahkan perilaku karyawan serta membentuk identitas perusahaan. PT Barru Barakah Properti, meskipun tidak memiliki budaya yang ditetapkan secara khusus, namun perusahaan ini mengacu pada core values Bosowa Group yaitu EWAKO (Excellent, Walk the Talk, Accountable, Kinship, Optimis). Sebagai dasar dalam aktivitas kerja, yang menekankan pentingnya keteladanan, tanggung jawab, rasa kekeluargaan. Serta sikap optimis dalam menyelesaikan tugas Nilai-nilai ini membentuk budaya organisasi yang disiplin, konsisten, dan penuh kebersamaan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan serta memperkuat semangat bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat melalui sikap dan perilaku mereka, yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap perusahaan. Tingkat kinerja menjadi indikator penting dalam menilai kontribusi setiap individu, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai misinya sangat bergantung pada kinerja karyawan yang menjalankan kebijakan dan operasional sehari-hari. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu menerapkan aturan yang mendukung kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Disiplin kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja, karena karyawan yang disiplin akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung disiplin dan etos kerja yang baik. Budaya

organisasi yang positif akan menanamkan nilai-nilai kerja sama, tanggung jawab, serta komitmen terhadap tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara awal pada head of HRD PT Barru Barakah Properti beberapa faktor masalah yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, yang ditunjukkan dari seringnya tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang menyebabkan tidak sesuai target. Selain itu sering terjadi kesalahpahaman antar departemen kerap terjadi akibat kurangnya sistem komunikasi yang terarah. Hal ini yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi efisiensi operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis berencana untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barru Barakah Properti”

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Yuliani (2023:3) yaitu “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat secara terpadu.”

Menurut Sukamdani Nugroho (2023:11) mengemukakan bahwa komponen – komponen SDM dalam organisasi terdiri atas: pengusaha, karyawan, dan pimpinan/manajer. Menurut Utama (2020:12) terdapat beberapa macam fungsi utama manajemen, yaitu: Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), dan Pengendalian (*controlling*). Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai – nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.”

Menurut Ganyang (2018:145-147) secara sederhana jenis disiplin kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut: Disiplin Preventif, Disiplin Korektif, Disiplin Komparatif. Menurut Afandi (2018:19) mengemukakan bahwa terdapat tiga pendekatan disiplin ada 3 (tiga) yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu: Pendekatan disiplin modern, Pendekatan disiplin tradisional, Pendekatan disiplin bertujuan. Menurut Singodimejo dalam Arisanti dkk. (2020:105-106), mengatakan bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Menurut Sarpian dalam Ramadhiansah dkk (2020:46) “Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.”

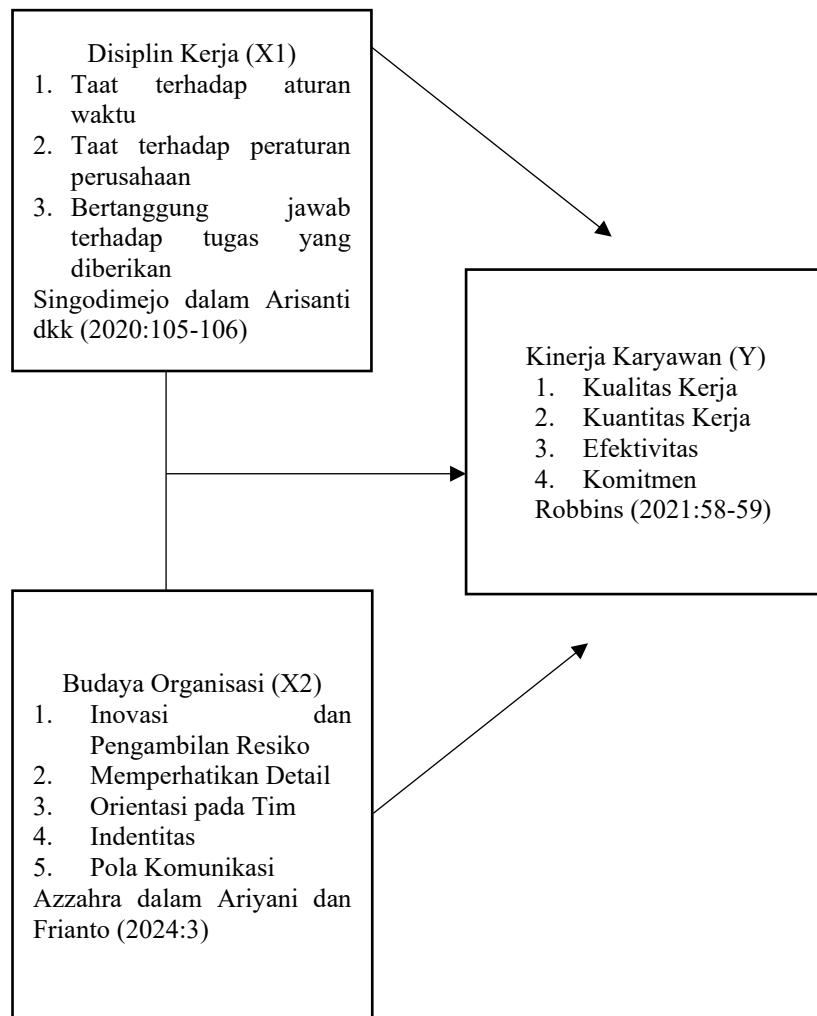
Menurut Hadijaya dalam Alhempy, dkk (2023:40) Proses pembentukan budaya organisasi dimulai dengan pembentukan identitas dan nilai-nilai inti organisasi. Identitas organisasi mencakup visi, misi, dan nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas bisnis. Visi menggambarkan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai organisasi, sedangkan misi menjelaskan langkah langkah strategis untuk mencapainya. Nilai-nilai inti, yang sering dipengaruhi oleh pendiri organisasi, menjadi dasar dalam menentukan perilaku dan keputusan dalam organisasi. Sebagai contoh, perusahaan teknologi yang didirikan dengan semangat inovasi cenderung memiliki budaya yang mendukung kreativitas, keberanian mengambil risiko, dan kerja sama tim.

Menurut Robbins dalam Latunren, dkk(2024:9) menyebutkan bahwa budaya dalam suatu organisasi memiliki beberapa fungsi, yaitu: Berperan menentukan batas, yaitu budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, Memberikan rasa identitas bagi anggota organisasi, Memfasilitasi timbulnya komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dibanding kepentingan pribadi individu, Meningkatkan stabilitas sistem sosial, Merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus

dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi, Berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap, serta perilaku para karyawan atau anggota organisasi.

Menurut Musaddad (2024:125) menjelaskan pentingnya budaya organisasi yaitu : Mendefinisikan Identitas, Mempengaruhi Perilaku, dan Pendorong Kinerja Menurut Azzahra dalam Ariyani dan Frianto (2024:3) Indikator dalam mengukur budaya organisasi ialah : Inovasi dan pengambilan resiko yakni karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, Memperhatikan detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan memberikan perhatian terhadap presisi, analisis, dan perhatian pada hal – hal detail, Orientasi pada tim, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja dalam organisasi berorientasi pada tim ketimbang pada individu-individu, Identitas, yaitu budaya organisasi yang mengedepankan identitas organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain. Pembedaan ini bertujuan dalam rangka meningkatkan profesionalisme, Pola komunikasi, budaya organisasi yang mengedepankan pola komunikasi dua arah yang baik, baik komunikasi vertical maupun komunikasi horizontal.

Menurut Suryadi dalam Jelatu dan Jewaru (2024:37) “Kinerja merupakan keseluruhan hasil yang dicapai oleh karyawan atas kerja yang dijalankannya, dengan melewati beberapa kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan.” Menurut Kasmir dalam Farida, dkk (2024:47-48) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja: Keahlian serta kemampuan, Pengetahuan, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan. Menurut Hamali (2018), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: Administrasi penggajian, Umpan balik kinerja, Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, Mendokumentasikan keputusan karyawan, Penghargaan terhadap kinerja individu, Mengidentifikasi kinerja buruk, Membantu dalam mengidentifikasi tujuan, Menetapkan keputusan promosi, Pemberhentian karyawan, Mengevaluasi pencapaian tujuan. Menurut Robbins (2021:58-59) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Efektivitas, dan Komitmen.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti (p-value >0,05)

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti. (p-value < 0,05)

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti (p-value > 0,05)

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti. (p-value < 0,05)

H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti (p-value >0,05)

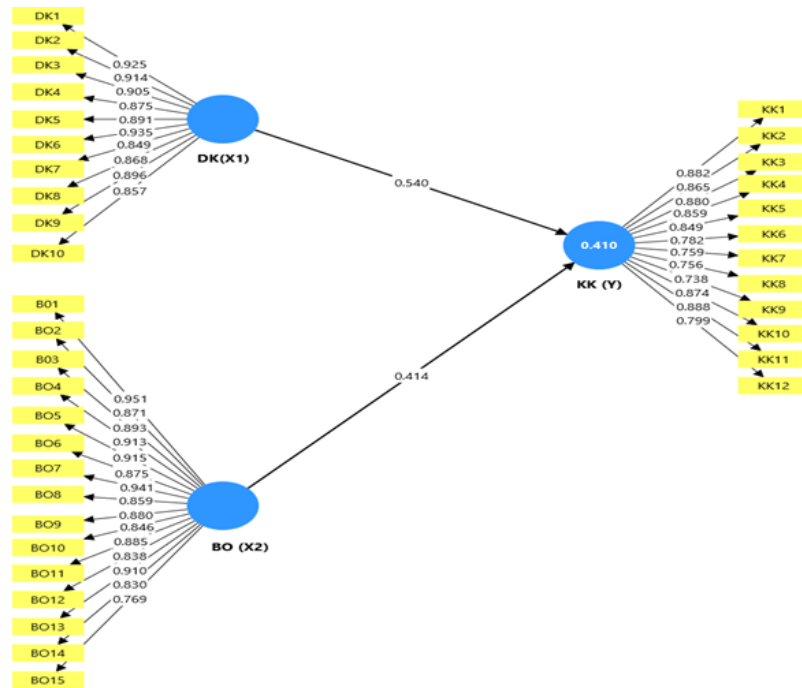
H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti. (p-value < 0,05)

3. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juni 2025 di Kantor PT Barru Barakah Properti Lantai 10 Menara Bosowa yang berlokasi di Jalan Jend. Sudirman No. 7, Makassar, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Barru Barakah Properti yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan Jenuh sampling karena pengambilan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert empat tingkat serta wawancara sebagai data pendukung. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan metode Partial Least Squares (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Menurut Hair et.al, Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEMP-PLS) adalah metode analisis statistik multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan kompleks antara variabel laten (konstruk) dan indikatornya dalam sebuah model penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengukuran model struktural (inner model) dalam PLS dapat dievaluasi dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk dependen dan nilai koefisien path dalam suatu model struktural. Pengujian berdasarkan nilai path untuk melihat signifikan atau pengaruh yang dapat ditampilkan dalam nilai t . Nilai t itu sendiri didapatkan dengan cara *bootstrapping* dalam *software* SmartPLS 4.0.



Gambar 2. Output Calculate Bootstrapping

Sumber: Smartpls, Data Diolah

Berdasarkan pada Gambar 2 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading > 0.5 yang artinya seluruh indikator dapat dikatakan telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan minimum.

Tabel 1. Outer Model (*Weights Of Loading*)

INDIKATOR	Nilai <i>Loading Factor</i> (IF)			KETERANGAN
	Disiplin Kerja (DK)	Budaya Organisasi (BO)	Kinerja Karyawan (KK)	
DK1	0.925			Valid
DK2	0.914			Valid
DK3	0.905			Valid
DK4	0.875			Valid

DK5	0.891			Valid
DK6	0.935			Valid
DK7	0.849			Valid
DK8	0.868			Valid
DK9	0.896			Valid
DK10	0.857			Valid
INDIKATOR	Nilai <i>Loading Factor</i> (IF)			KETERANGAN
	Disiplin Kerja (DK)	Budaya Organisasi (BO)	Kinerja Karyawan (KK)	
BO1		0.951		Valid
BO2		0.871		Valid
BO3		0.893		Valid
BO4		0.913		Valid
BO5		0.915		Valid
BO6		0.875		Valid
BO7		0.941		Valid
BO8		0.859		Valid
BO9		0.880		Valid
BO10		0.846		Valid
BO11		0.885		Valid
BO12		0.838		Valid
BO13		0.910		Valid
BO14		0.830		Valid
BO15		0.769		Valid
KK1			0.882	Valid
KK2			0.865	Valid
KK3			0.880	Valid
KK4			0.859	Valid
KK5			0.849	Valid
KK6			0.782	Valid
KK7			0.759	Valid
KK8			0.756	Valid
KK9			0.738	Valid
KK10			0.874	Valid
KK11			0.888	Valid
KK12			0.799	Valid

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan pada Tabel 1 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Hal ini sesuai dengan jumlah minimum menurut Ghazali (2016) yang mengatakan bahwa nilai *outer loading* minimal

adalah > 0.5 sudah dianggap memenuhi syarat dari convergent validity. Data diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang nilai outer loading nya kurang dari 0.5, sehingga semua indikator dapat dikatakan layak atau valid.

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.795
Budaya Organisasi (X2)	0.733
Kinerja Karyawan (Y)	0.688

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan pada Tabel 2 ditunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis yaitu > 0.5 (Iba dan Wardhana, 2023:516). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Tabel 3. *Cross Loading*

INDIKATOR	Nilai <i>Cross Loadings</i>			Keterangan
	Disiplin Kerja (DK)	Budaya Organisasi (BO)	Kinerja Karyawan (KK)	
DK1	0.925	-0.160	0.424	Valid
DK2	0.914	-0.101	0.482	Valid
DK3	0.905	-0.044	0.470	Valid
DK4	0.875	-0.040	0.502	Valid
DK5	0.891	-0.171	0.394	Valid
DK6	0.935	-0.077	0.480	Valid
DK7	0.849	-0.204	0.296	Valid
DK8	0.868	-0.169	0.326	Valid
DK9	0.896	-0.106	0.481	Valid
DK10	0.857	-0.067	0.431	Valid
BO1	-0.131	0.951	0.401	Valid
BO2	-0.140	0.871	0.282	Valid
BO3	-0.180	0.893	0.233	Valid
BO4	-0.072	0.913	0.286	Valid
BO5	-0.097	0.915	0.278	Valid
BO6	-0.169	0.875	0.195	Valid
BO7	-0.160	0.941	0.256	Valid
BO8	-0.110	0.859	0.333	Valid
BO9	-0.155	0.880	0.229	Valid
BO10	0.000	0.846	0.326	Valid
BO11	-0.153	0.885	0.312	Valid
BO12	0.026	0.838	0.449	Valid

BO13	-0.094	0.910	0.343	Valid
BO14	-0.125	0.830	0.256	Valid
BO15	-0.163	0.769	0.191	Valid
KK1	0.174	0.451	0.882	Valid
KK2	0.252	0.416	0.865	Valid
INDIKATOR	Nilai <i>Cross Loadings</i>			Keterangan
	Disiplin Kerja (DK)	Budaya Organisasi (BO)	Kinerja Karyawan	
KK3	0.329	0.391	0.880	Valid
KK4	0.346	0.403	0.859	Valid
KK5	0.292	0.535	0.849	Valid
KK6	0.421	0.389	0.782	Valid
KK7	0.269	0.355	0.759	Valid
KK8	0.203	0.422	0.756	Valid
KK9	0.149	0.424	0.738	Valid
KK10	0.308	0.386	0.874	Valid
KK11	0.332	0.410	0.888	Valid
KK12	0.354	0.266	0.799	Valid

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing indikator konstruk pada penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Nilai *cross loading* pada masing-masing indikator memiliki nilai diatas nilai minimum >0.5 (Ghozali dan Latan, 2015). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa indikator dari variabel penelitian ini telah memenuhi syarat

Tabel 4. *Cronbach's alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.971	Reliabel
Budaya Organisasi	0.979	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.958	Reliabel

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

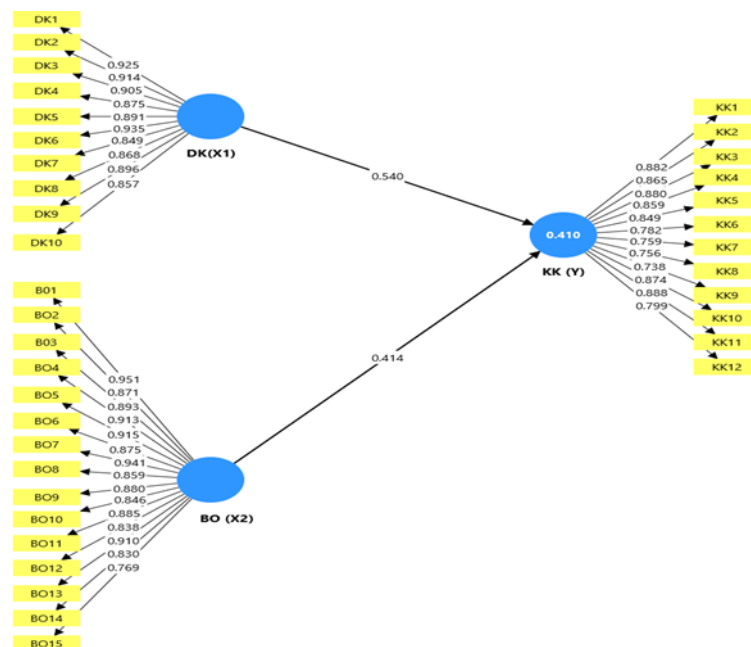
Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing masing variabel penelitian yang bernilai > 0.6 sesuai dengan ketentuan minimum (Ghozali, 2016). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian memenuhi syarat minimum *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.975	Reliabel
Budaya Organisasi	0.981	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.963	Reliabel

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa semua nilai *composite reliability* dalam variabel penelitian adalah > 0.7 . Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan terpenuhi.

**Gambar 3. Output Calculate Bootstrapping**

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan output *calculate bootstrapping* pada gambar 3, dapat disimpulkan bahwa model struktural menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,550. Selain itu, Budaya Organisasi juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,414. Kedua variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 41% (R^2

= 0,410), sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik aspek disiplin kerja maupun budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,410	0,385

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan Tabel 6, nilai R Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,410, yang termasuk dalam kategori lemah ($\geq 0,25$). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan sebesar 41% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan 59% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sementara itu, nilai R Square Adjusted sebesar 0,385, yang menunjukkan hasil yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan. Meskipun sedikit lebih rendah, nilai ini tetap menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh langsung yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Nilai F-Square

Variabel	Nilai <i>F Square</i>
Disiplin Kerja (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	0,488
Budaya Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	0,286

Sumber: SmartPLS, Data diolah

Tabel 7 menunjukkan nilai F-Square untuk Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai F-Square untuk Disiplin Kerja (X1) adalah 0,488 yang menunjukkan pengaruh besar karena diatas $\geq 0,35$. Ini berarti Disiplin Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh besar pada kinerja karyawan (Y) dan nilai F-Square untuk Budaya Organisasi (X2) adalah 0,286 yang menunjukkan pengaruh sedang karena diatas $\geq 0,15$. Ini berarti bahwa Budaya Organisasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh sedang pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Path Coefficient

Variabel	Sampe l asli (O)	Rata- rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistick (IO/STDEVI)	P valu e
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.540	0.548	0.081	6.701	0.00 0
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.414	0.433	0.091	4.530	0.00 0

Sumber: SmartPLS, Data Diolah

Berdasarkan tabel 8, hasil pengujian pada tabel path coefficients, diketahui nilai koefisien jalur (Original Sampell) Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,540 yang bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai p-value 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), serta t-statistic sebesar 6.701, yang lebih besar dari batas 1,96 ($t > 1,96$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti. Hasil pengujian pada tabel path coefficients, diketahui nilai koefisien jalur (Original Sampel) lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,414 yang bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diperoleh nilai p-value 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), serta t-statistic sebesar 4.530, yang lebih besar dari batas 1,96 ($t > 1,96$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Barru Barakah Properti. Disiplin Kerja yang dinilai

baik, dengan taat terhadap aturan waktu. Sementara itu, Budaya Organisasi yang positif, ditandai Inovasi dan memperhatikan detail dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara keseluruhan, kedua aspek Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi tersebut saling melengkapi dan bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar PT Barru Barakah Properti terus memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin kerja melalui evaluasi rutin dan sistem reward and punishment yang jelas. Dan menetapkan aturan komunikasi yang mudah dipahami, dengan menggunakan email atau dokumen resmi yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian, pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu dan hubungan kerja yang positif dapat terus terjaga, sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Konsep dan realita)*. Laksana Aksara.
- Alhempri, R., Zami, A., Goenawan, D., Yusuf, M., & Lukas, M. (2024). *Budaya organisasi*. Takaza Innovatix Labs.
- Dewi, A. N., & Gandung, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk Plant Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.37743>
- Farida, N., Alliah, A., Zalianty, J., Hardianti, W., Satrya, S., Saputra, F., Ramadhani, N., Gayuh, P., Widiyani, N., Firdiyanty, V., Trisyan, L., Handiwi, R., Agustin, D., Nurjannah, S., Faizah, R., Apriliya, S., Maharani, A., Putra, D., Mahmara, A., Santiva, V., Ranglarani, L., & Nesa, G. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Eureka Media.
- Fitri, W. T., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin. *Jurnal Mirai Management*, 8(2). <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5370>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Andi Offset.
- Iba, Z. (2024). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja pegawai Puskesmas Tanah Jambo Ayee Kabupaten Aceh Utara. *Business Journal: Jurnal Bisnis dan*

- Sosial*, 10(2), 105–118.
<https://doi.org/10.25124/businessjournal.v10i2.8112>
- Latunreng, W., Arifin, A. L., & Vikaliana, R. (2022). *Budaya organisasi*. IPB Press.
- Maharani, D. (2022). Fungsi evaluasi kinerja terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. *Business Journal: Jurnal Bisnis dan Sosial*, 6(2), 45–56.
<https://doi.org/10.25124/businessjournal.v6i2.4707>
- Musaddad, A. (2024). *Perilaku dan budaya organisasi*. PT Literasi Nusantara Abadi Group.
- Sanusi, R. F., & Utomo, B. S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(4).
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/issue/view/1736>
- Sukamdani, N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Tanesa.
- Tsauri, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. STAIN Jember Press.
- Wahyudin, H. (2024). Budaya organisasi. *Multidisciplinary Journal*, 1(3).
<http://journal.medanresourcecenter.org/index.php/MULTIVERSE>
- Yanuarso, P. B. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja pada PT Sinar Harapan Sejahtera Gunung Sindur. *Jurnal Arastirma*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.30386>
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Raja Grafindo Persada.