

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tanjidor

Supartono¹, Yuan Badrianto², Rizqon Hoeroni³, Nur'Aeni⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pelita Bangsa

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jan 5, 2026
Revised Jan 18, 2026
Accepted Jan 26, 2026

Keywords:

Budaya Organisasi;
Disiplin Kerja;
Kinerja Karyawan;
Komunikasi.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan sikap nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi pada karyawan akan mengurangi angka absensi karna malas, dan membuat pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya akan lebih maksimal. Responden penelitian ini adalah semua karyawan di CV. Tanjidor. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden. Teknik analisis penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan program Lisrel 8.80. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Corresponding Author:

Supartono
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pelita Bangsa
Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibat, Jawa Barat 17530. Indonesia
Email: supartono@pelitabangsa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal strategis yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan perusahaan. Melalui proses perencanaan, pengelolaan, pengarahan, serta pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh keinginan, kemampuan, serta perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kerja, menurunkan tingkat absensi dan keterlambatan, serta mendorong karyawan bekerja lebih cermat sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sebaliknya, kinerja yang rendah berpotensi menghambat pencapaian target dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

CV. Tanjidor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor pulsa, kuota, dan PPOB (Payment Point Online Banking) dengan 20 cabang outlet, lebih dari dua ribu member dan mitra usaha, serta 84 karyawan. Namun demikian, perusahaan menghadapi permasalahan penurunan output elektrik pada hampir seluruh toko dalam periode Mei hingga Oktober 2022. Penurunan tersebut dikhawatirkan berdampak pada keberlangsungan operasional perusahaan apabila tidak segera ditangani secara tepat. Selain penurunan output, hasil pra-survei menunjukkan adanya permasalahan terkait kedisiplinan dan komunikasi karyawan. Data kehadiran

memperlihatkan masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang berfluktuasi setiap bulan, dengan jumlah tertinggi terjadi pada Oktober 2022. Kondisi ini mengindikasikan rendahnya disiplin kerja karyawan terhadap ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Di sisi lain, komunikasi internal juga dinilai belum berjalan efektif, ditandai dengan kurang jelasnya penyampaian informasi dari pimpinan kepada karyawan sehingga memicu terjadinya miskomunikasi antarbagian.

Disiplin kerja berperan penting dalam menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, serta mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diemban. Budaya organisasi yang baik akan membentuk nilai, sikap, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, komunikasi yang efektif menjadi sarana utama dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan mencegah kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Toko CV. Tanjung. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja mencerminkan prestasi kerja aktual yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan itu, Stephen P. Robbins menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran hasil kerja yang diharapkan dapat dicapai secara optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan menggambarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, serta komitmen kerja. Tingginya kinerja karyawan akan mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kuantitas dan kualitas kerja, keandalan, serta inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi permasalahan kerja.

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Veithzal Rivai, disiplin kerja berfungsi sebagai alat manajerial untuk membentuk perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan menjadi prasyarat tercapainya kinerja yang optimal. Disiplin kerja dapat muncul dari kesadaran individu (*self-discipline*) maupun karena adanya dorongan atau pengawasan dari organisasi (*command discipline*). Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja, serta perilaku kerja yang etis. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin besar peluang perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak. Stephen P. Robbins menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi cara anggota berinteraksi dan berperilaku dalam organisasi. Budaya yang kuat akan membentuk identitas organisasi, menciptakan stabilitas sistem sosial, serta mendorong perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi dipengaruhi oleh nilai dominan, norma, filosofi manajemen, aturan kerja, serta iklim organisasi. Indikator budaya organisasi antara lain inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia dan kerja tim, agresivitas kerja, serta stabilitas kerja. Budaya organisasi yang positif diyakini mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi, ide, dan makna antara individu atau kelompok untuk mencapai pemahaman bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, komunikasi berperan penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memungkinkan pesan disampaikan dengan jelas dan dipahami secara tepat oleh penerima. Faktor yang memengaruhi komunikasi meliputi keterampilan, sikap, dan pengetahuan pengirim dan penerima pesan, serta media komunikasi yang digunakan. Indikator komunikasi mencakup kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap. Komunikasi yang baik akan meminimalkan miskomunikasi dan meningkatkan koordinasi kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan-temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H3: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian menekankan pengukuran objektif terhadap hubungan antarvariabel melalui data numerik dan pengujian hipotesis secara statistik. Desain penelitian bersifat explanatory research, yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Penelitian dilaksanakan di CV. Tanjidor pada periode September 2022 hingga Januari 2023, yang diawali dengan observasi, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data.

Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi sebagai variabel eksogen, serta kinerja karyawan sebagai variabel endogen. Disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja, kewaspadaan, serta perilaku kerja yang etis mengacu pada Veithzal Rivai. Budaya organisasi diukur berdasarkan inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia dan kerja tim, agresivitas kerja, serta stabilitas kerja merujuk pada Tampubolon. Komunikasi diukur melalui kemudahan memperoleh informasi, intensitas, efektivitas, pemahaman pesan, dan perubahan sikap berdasarkan Anwar Prabu Mangkunegara. Kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja sebagaimana dikemukakan oleh Stephen P. Robbins. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Tanjidor yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel, sesuai dengan pendapat Sugiyono bahwa populasi di bawah 100 lebih tepat diteliti secara keseluruhan. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 84 karyawan. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan produksi elektrik dan data kehadiran karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Analisis inferensial menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi LIS-REL 8.80. Tahapan analisis meliputi Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, pemeriksaan offending estimates, serta pengujian reliabilitas menggunakan construct reliability dan variance extracted. Selanjutnya dilakukan pengujian kecocokan model (Goodness of Fit) dan analisis model struktural untuk menguji hubungan kausal antarvariabel berdasarkan nilai koefisien jalur, nilai t-statistik, dan koefisien determinasi (R^2). Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 pada tingkat signifikansi 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Analisis Validitas dan Reliabilitas Model Analisis validitas model pengukuran pada tahap awal CFA dilakukan dengan menguji apakah t-value dari standardized loading factor dari variabel teramati memenuhi syarat yang baik yaitu ≥ 1.96 dan standardized loading factor dari variabel-variabel teramati pada model sudah mencukupi syarat yang baik yaitu dengan nilai cut off ≥ 0.70 atau nilai cut off ≥ 0.50 . disebutkan juga bahwa variabel terobsesi bersifat valid ketika memiliki $R^2 \geq 0.50$

Analisis reliabilitas model pengukuran dilakukan dengan mengkalkulasikan nilai construct reliability (CR) dan variance extracted (VE) dari nilai standardized loading factors, dan error variance, dimana Menurut hair et.al dalam Wijanto (2008: 66) menyatakan bahwa suatu konstruk memiliki reliabilitas yang baik jika memenuhi syarat Construct Reliability (CR) dan Variance Extracted (VE).

a. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel laten kinerja Karyawan diukur dari 5 variabel teramati, dari semua variabel teramati tersebut, didapati bahwa seluruh variabel teramati memenuhi syarat validitas, dimana loading factors ≥ 0.50 , dan t-values ≥ 1.96 , dengan detail hasil uji yang tertuang pada table berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Faktor Loadings	T-values	R ²	Keterangan
y.1	0.65	6.34	0.42	Tidak Valid
y.2	0.74	7.63	0.55	Valid
y.3	0.84	9.07	0.70	Valid
y.4	0.80	8.52	0.64	Valid
y.5	0.79	8.34	0.62	Valid
y.6	0.71	7.15	0.50	Valid
y.7	0.62	5.96	0.38	Tidak Valid

Sumber : Hasil Olah Data SEM Menggunakan Lisrel 8.8

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung nilai Construct Reliability (CR) dan Variance Extracted (VE) pada seluruh variabel teramati untuk variabel laten orientasi kewirausahaan. Hasil yang didapat dari pengkalkulasian tersebut adalah seluruh variabel teramati yang dipakai untuk menilai variabel laten orientasi kewirausahaan memenuhi syarat reliabilitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar 0.88 yang telah memenuhi ketentuan realibilitas, dimana nilai CR ≥ 0.70 . Selain dengan mengukur nilai CR, uji reliabilitas dapat diestimasi dengan menggunakan Variance Extracted (VE), pada pengujian reliabilitas dengan menggunakan VE memperoleh nilai sebesar 0.60, dimana nilai ini telah memenuhi syarat ketentuan reliabilitas yakni nilai VE ≥ 0.50 , detail hasil uji reliabilitas tertuang pada table berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Faktor Loadings	Error	CR	VE	Keterangan
Kinerja Karyawan	y.2	0.74	0.45	0.88	0.60	Reliabel
	y.3	0.84	0.30			
	y.4	0.80	0.36			
	y.5	0.79	0.38			
	y.6	0.71	0.50			

Sumber : Hasil Olah Data SEM Menggunakan Lisrel 8.8 2006

b. Analisis validitas dan reabilitas disiplin kerja

Variabel laten disiplin kerja diukur dari 10 indikator teramati, dari semua indikator teramati tersebut, didapati bahwa seluruh variabel teramati memenuhi syarat validitas, dimana loading factors ≥ 0.50 , dan t-values ≥ 1.96 , dengan detail hasil uji yang tertuang pada table dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Indikator	Faktor Loadings	T-Values	R ²	Keterangan
x1.1	0.71	7.05	0.50	Tidak Valid
x1.2	0.55	5.09	0.30	Tidak Valid
x1.3	0.71	7.04	0.50	Tidak Valid
x1.4	0.66	6.48	0.44	Tidak Valid
x1.5	0.74	7.49	0.55	Valid
x1.6	0.80	8.35	0.64	Valid
x1.7	0.73	7.38	0.54	Valid

Sumber Data Diolah Dengan Program Lisrel 8.8

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung nilai Construct Reliability (CR) dan Variance Extracted (VE) pada seluruh variabel teramati untuk variabel laten disiplin kerja. Hasil yang didapat dari pengkalkulasian tersebut adalah seluruh variabel teramati yang dipakai untuk menilai variabel laten orientasi kewirausahaan memenuhi syarat reliabilitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar 0.80 yang telah memenuhi ketentuan realibilitas, dimana nilai $CR \geq 0.70$. Selain dengan mengukur nilai CR, uji reliabilitas dapat diestimasi dengan menggunakan Variance Extracted (VE), pada pengujian reliabilitas dengan menggunakan VE memperoleh nilai sebesar 0.57, dimana nilai ini telah memenuhi syarat ketentuan reliabilitas yakni nilai $VE \geq 0.50$, detail hasil uji reliabilitas tertuang pada table dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Faktor Loadings	Error	CR	VE	Keterangan
Disiplin Kerja	x1.5	0.74	0.45	0.80	0.57	Reliabel
	x1.6	0.80	0.36			
	x1.7	0.73	0.46			

Sumber Olah Data Dengan Program Lisrel 8.8

c. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

variabel orientasi pasar dinilai melalui 7 indikator atau variabel teramati. Apabila dilihat dari t-value, seluruh indikator atau variabel teramati mempunyai syarat validitas yang baik karena seluruh variabel teramati mempunyai nilai $t \geq 1.96$ dan nilai loading factors ≥ 0.50 , detail hasil uji validitas tersebut dapat dilihat melalui table berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Faktor Loadings	T-Values	R ²	Keterangan
Budaya Organisasi	x2.1	0.77	7.96	0.59	Valid
	x2.2	0.78	8.16	0.61	Valid
	x2.4	0.59	5.66	0.35	Tidak Valid
	x2.5	0.81	8.70	0.66	Valid
	x2.6	0.83	8.97	0.69	Valid
	x2.7	0.75	7.82	0.57	Valid

Sumber Data Diolah Dengan Program Lisrel 8.8

Peneliti juga menguji reliabilitas kelima variabel teramati yang digunakan untuk mengukur variabel laten orientasi pasar. Uji reliabilitas yang dilakukan yakni dengan menghitung nilai CR dan nilai VE dari kelima variabel teramati tersebut. Hasil yang diperoleh yakni nilai CR sebesar 0.89 dan nilai VE sebesar 0.62. dimana nilai ini telah memenuhi syarat ketentuan reliabilitas yakni nilai $VE \geq 0.50$ dan $CR \geq 0.70$. detail hasil uji reliabilitas tertuang pada tabel berikut:

Tabel 6. hasil uji reabilitas variabel budaya organisasi

Variabel	Indikator	Faktor Loadings	Error	CR	VE	Keterangan
Budaya Organisasi	x2.1	0.77	0.40	0.89	0.62	Reliabel
	x2.2	0.78	0.41			
	x2.5	0.81	0.33			
	x2.6	0.83	0.31			
	x2.7	0.75	0.45			

Sumber Data Diolah Dengan Program Lisrel 8.8

d. Analisis validitas dan reabilitas variabel Komunikasi

Komunikasi merupakan variabel laten terakhir yang yang dinilai menggunakan lima indikator atau variabel teramati pada penelitian ini. hasil menunjukkan bahwa kelima variabel teramati ini memiliki validitas yang baik terbukti dengan setiap item indikator memenuhi syarat validitas yakni loading factors ≥ 0.50 t-value ≥ 1.96 dan $R^2 \geq 0.50$. sehingga dapat dikatakan bahwa kelima variabel teramati mampu merefleksikan variabel laten komunikasi. Perihal penjabaran setiap nilai variabel teramati dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Variabel	Indikator	Faktor Loadings	T-Values	R ²	Keterangan
Komunikasi	x3.1	0.56	5.36	0.31	Tidak Valid
	x3.2	0.83	9.17	0.69	Valid
	x3.3	0.94	11.06	0.88	Valid
	x3.4	0.75	7.92	0.57	Valid
	x3.5	0.63	6.23	0.40	Tidak Valid
	x3.6	0.72	7.37	0.51	Valid

Sumber Olah Data Dengan Program Lisrel 8.8

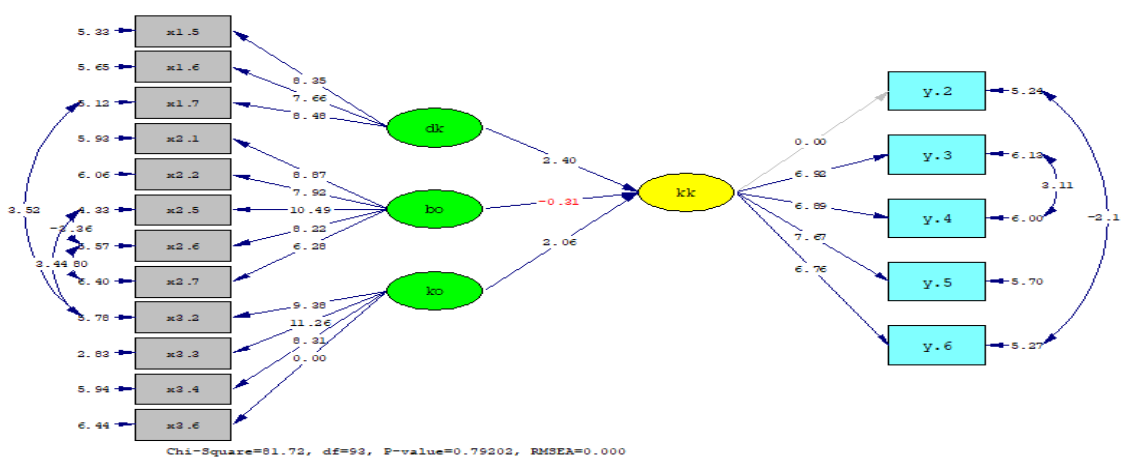
Selanjutnya, dimana pada sesi ini perhitungan dilakukan secara manual menggunakan rumus dari CR dan VE yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Peneliti menemukan bahwa nilai CR dan VE pada kedua variabel teramati telah memenuhi syarat reliabilitas yang baik dengan ketentuan $CR \geq 0.70$ dan $VE \geq 0.50$. Dibuktikan dengan besaran nilai yang didapat pada CR yakni 0.88 . dan besaran nilai VE yakni 0.66. Sehingga, hal ini memiliki indikasi bahwa kelima variabel teramati untuk mengukur variabel laten keunggulan kompetitif berkelanjutan memiliki tingkat konsistensi yang baik atau reliabel.

Tabel 8. hasil uji reabilitas variabel komunikasi

Variabel	Indikator	Faktor Loadings	Error	Construct Reliability	Variance Extracted	Keterangan
Komunikasi	x3.2	0.83	0.31	0.88	0.66	Reliabel
	x3.3	0.94	0.12			
	x3.4	0.75	0.43			
	x3.6	0.72	0.49			

Analisis Model Struktural

Analisis model struktural berhubungan dengan evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menyajikan relasi kausal atau pengaruh satu variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Pada bagian ini, analisis model struktural mencakup t-value dari koefisien atau parameter, nilai koefisien atau parameter, dan koefisien Determinasi (R²). hasil analisis model struktural merupakan intepretasi dari model struktural lengkap yang disajikan pada gambar.



Gambar 1. Model Struktural Lengkap
Sumber olah data dengan lisrel 8.8

- A. T-value dari koefisien atau parameter
1. Disiplin kerja → Kinerja karyawan = 2.40
Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel laten disiplin kerja terhadap variabel laten kinerja karyawan memiliki koefisien yang signifikan karena t-value yang dimiliki > 1.96
 2. Budaya Organisasi → kinerja karyawan = - 0.31
Nilai ini menunjukkan bahwa variabel laten orientasi pasar terhadap variabel laten kinerja karyawan memiliki koefisien yang tidak signifikan karena t-value yang dimiliki < 1.96
 3. Komunikasi → kinerja karyawan = 2.06
Nilai tersebut menjadi indikasi bahwa variabel laten komunikasi terhadap variabel laten kinerja karyawan memiliki koefisien yang signifikan karena t-value yang dimiliki > 1.96
- B. Nilai koefisien atau parameter
1. Disiplin kerja → Kinerja Karyawan = 0.64
 2. Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan = - 0.10
 3. Komunikasi → Kinerja Karyawan = 0.40
- C. Koefisien Determinasi (R^2)
1. Disiplin kerja → kinerja karyawan memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.79 atau dapat dikatakan 79% dari variasi pada kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi orientasi kewirausahaan.
 2. Budaya organisasi → kinerja karyawan memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.79 atau dapat dikatakan 79% dari variasi pada kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi orientasi kewirausahaan.
 3. Komunikasi → kinerja karyawan memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.79 atau dapat dikatakan 79% dari variasi pada kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi orientasi kewirausahaan.

Analisis Hipotesis

H1 = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada analisis model struktural dapat dilihat bahwa hipotesis pertama antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diterima karena t-value yang didapat sebesar 2.40. Nilai tersebut dikatakan signifikan karena t-value > 1.96 menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

H2 = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada analisis model struktural dapat dilihat bahwa hipotesis kedua antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan tidak diterima karena t-value yang didapat sebesar -0.31. Nilai tersebut dikatakan tidak signifikan karena t-value < 1.96 menunjukkan tidak adanya hubungan yang positif antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

H3 = Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada analisis model struktural dapat dilihat bahwa hipotesis kedua antara komunikasi dengan kinerja karyawan diterima karena t-value yang didapat sebesar 2.06. Nilai tersebut dikatakan signifikan karena t-value > 1.96 menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) terhadap 84 responden karyawan CV. Tanjidor, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-value masing-masing sebesar 2,40 dan 2,06 (> 1,96), sehingga peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja serta efektivitas komunikasi internal berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-value sebesar -0,31 (< 1,96), yang mengindikasikan bahwa nilai dan

kebiasaan organisasi yang ada belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan, khususnya pada sektor ritel, disarankan untuk lebih menekankan penguatan disiplin kerja dan sistem komunikasi yang efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, serta tetap mengelola kebiasaan kerja karyawan secara konsisten agar perilaku negatif tidak berkembang. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan karakteristik yang lebih beragam serta mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- AA mukminin. B. s. (2020). Effect of Education and Training. work discipline and Organizational. *Point Of View Reseach Management*.
- ANGGRAINI. D.. & UMAR. Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*.
- Elmanda. R. (2020). Pengaruh Disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Dyandra Promosindo. *Ekonomi dan Industri*.
- Jatilaksono. R. S. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*.
- Jufrizen. J.. & Rahmadhani. K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*.
- Kartini. T. M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*.
- Kevin Indajang. D. L. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia. Tbk. Cabang Pematangsiantar. *Sultanist*.
- Luthans. F. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa V.A Yuwono. dkk).Edisi bahasa indonesia*. yogyakarta: andi.
- Mangkunegara. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muis. M. R., Jufrizen. J., & Fahmi. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*.
- Rahmadania. SE. & Herminingsih. A. (2021). The Effect of Organizational Culture. Work Motivation. and Work Discipline on Employee Performance. *Dynasty International Journal of Education Management And Social Science*
- Rivai. V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. jakarta: murai kencana.
- Robbins. S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Granmedia.
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian administrasi* . Bandung: CV. ALFABETA.
- Sumardin. S.. & diana Nabella. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja. Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Provinsi Kepulauan Riau. *Bening*
- Syafrina. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*.
- Windy J. Sumaki. R. N. (2015). Pengaruh disiplin kerja. budaya organisasi. dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pt. Pln (persero) wilayah suluttenggo area manado. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*.