



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja di CV. Sinar Mojokerto

Totok Yulaidin

Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto

*Corresponding Author's e-mail: xojexblack@gmail.com

Article History:

Received: July 16, 2025

Revised: July 26, 2025

Accepted: July 30, 2025

Keywords:

Organizational Culture;

Employee Performance;

Discipline; Work Ethic; CV.

Sinar Mojokerto

Abstract: *This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance at CV. Sinar Mojokerto. Organizational culture plays a vital role in shaping employee behavior and performance, especially through elements such as discipline, teamwork, work ethic, and a sense of responsibility. A strong and consistent culture is believed to foster a positive work environment that supports employee productivity. This research uses a quantitative approach with a survey method, involving 50 employees as respondents. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through simple linear regression to determine the strength and direction of the relationship between organizational culture and employee performance. The findings reveal that organizational culture has a positive and significant impact on employee performance. In particular, employees who perceive a strong culture of discipline and cooperation tend to demonstrate higher levels of effectiveness and responsibility in their work. The results suggest that by consistently implementing and strengthening organizational values, companies can enhance employee motivation, improve work outcomes, and achieve overall organizational goals more efficiently. Therefore, organizational culture should be seen not only as a supporting element but as a strategic factor in performance management and organizational development.*

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Yulaidin, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja di CV. Sinar Mojokerto. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(7), 533–545. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i7.4258>

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global dan persaingan bisnis yang ketat, produktivitas menjadi tolok ukur keberhasilan industry dalam memenangkan kompetisi perdagangan. Perkembangan teknologi dan khususnya di dunia bisnis printing sangatlah pesat dan bersaing sangat ketat. Budaya industri yang merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dibentuk dalam dunia kerja untuk meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme yang kuat dipercaya mampu menciptakan karyawan yang disiplin, bertanggung jawab, dan produktif.

CV. Sinar Mojokerto merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang digital printing dan advertising, yang sudah berdiri lebih dari 10 tahun. Dengan perkembangan teknologi digital printing dan persaingan yang semakin ketat maka manajemen terus berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja supaya bisa

bersaing dengan kompetitor.. Salah satu upaya tersebut adalah dengan menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif, agar mampu untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Tingkat produktifitas perusahaan menjadi indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Dengan demikian perlu dilakukan konsistensi dalam peningkatan produktifitas sehingga bisnis Digital Printing bisa terus berkembang dan mampu bersaing dengan competitor.

LANDASAN TEORI

a) Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Dalam konteks industri, budaya industri mencakup sikap terhadap disiplin waktu, penggunaan teknologi, kualitas produk, dan kerja sama tim.

Menurut Luthans, F. (2011), budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kepercayaan yang membentuk perilaku individu dalam organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka.

Budaya Industri menurut Suyanto (2010) mencakup disiplin, kerja sama, tanggung jawab, etos kerja, dan profesionalisme. Budaya ini berperan penting dalam membentuk sikap kerja yang produktif dan berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2018) Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi dan digunakan sebagai pedoman berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

b. Indikator Budaya Industri

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, jadwal, prosedur kerja, dan ketepatan waktu. Disiplin merupakan fondasi budaya industri yang memastikan stabilitas operasional dan ketertiban kerja.

2. Etos Kerja

Etos kerja merujuk pada semangat kerja, motivasi tinggi, serta dedikasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dalam budaya industri, etos kerja tinggi menunjukkan komitmen terhadap produktivitas dan efisiensi.

3. Kerjasama Tim

Budaya industri mendorong kolaborasi antar karyawan. Kerja sama tim menunjukkan adanya komunikasi yang baik, solidaritas, dan pencapaian target secara kolektif.

4. Kepatuhan terhadap SOP

Kepatuhan terhadap SOP mencerminkan budaya kerja yang sistematis dan terukur. Ini penting dalam industri untuk menjamin keamanan, efisiensi, dan konsistensi produksi.

b) Kinerja Karyawan**a. Definisi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara menekankan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir, tetapi juga proses kerja, efisiensi, dan pemenuhan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

Sedarmayanti (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan. Kinerja dalam pandangan ini bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal individu di tempat kerja.

Hasibuan (2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Hasibuan mengaitkan kinerja dengan kemampuan personal (skill), pengalaman kerja, dan keseriusan dalam bekerja.

b. Indikator Produktifitas

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama berikut:

1. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar atau spesifikasi yang telah ditentukan. Karyawan dengan kualitas kerja yang baik mampu menghasilkan produk atau layanan yang akurat, rapi, dan bermanfaat bagi organisasi.

2. Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas menunjukkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki kuantitas kerja tinggi dapat menyelesaikan lebih banyak tugas tanpa mengorbankan kualitas

3. Absensi

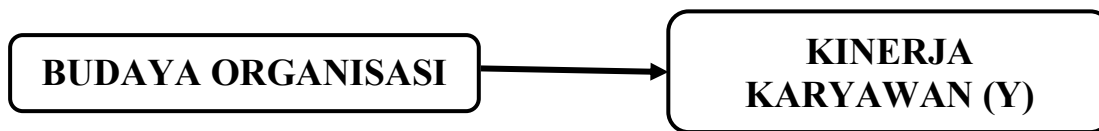
Kehadiran adalah indikator penting dari kedisiplinan. Tingkat absensi yang rendah menunjukkan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Kerja Tim

Kerja sama tim yang baik memperlancar proses kerja dan meningkatkan kinerja kelompok. Karyawan yang kooperatif akan lebih mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja kolektif.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan definisi teori yang ada diatas, serta penjabaran dari faktor – faktor penelitian maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dibuat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Dari gambar kerangka konseptual di atas dapat di jelaskan bahwa :

- a) Budaya Organisasi = Variabel bebas (X)
- b) Kinerja Karyawan = Variabel Terikat (Y)

hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah metode yang digunakan untuk memperoleh fakta-fakta dengan cara mengumpulkan, mencatat, dan menganalisa data secara hati-hati, sistematis serta berdasarkan ilmu pengetahuan (metode ilmiah) guna memecahkan permasalahan yang ada. Pendekatan penelitian yang tepat harus digunakan agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai langkah-langkah yang harus diambil dan ditempuh serta gambaran mengenai permasalahan penelitian. Pendekatan penelitian yang berdasarkan sifat datanya, antara lain pendekatan penelitian kuantitatif dimana data yang dikumpulkan bersifat angka-angka statistik.

Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Jadi, penelitian kuantitatif menyajikan prosedur yang spesifik, literatur yang lengkap dan hipotesis yang dirumuskan dengan jelas.

Berdasarkan pemaparan masalah dan teori yang sudah dijelaskan, maka peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang dianalisis menggunakan metode Analisa regresi untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Variabel Penelitian

Variabel ini adalah variabel yang akan berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel terikat. Variabel ini tidak tergantung pada variabel lain, dan justru mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif. Dalam penelitian ini ada satu variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X), adapun variabel Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

2. Data dan Populasi

Pada penelitian kali ini sumber data yang diperoleh berupa data primer yang didapatkan dari hasil wawancara dan kuesioner yang diberikan ke beberapa karyawan CV. Sinar Mojokerto. Populasi dari penelitian kali ini diambil dari karyawan yang ada di CV. Sinar Mojokerto yang berjumlah total 85 orang. Maka digunakan pengambilan

sample sebanyak 50 orang sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi

Level Karyawan	Jumlah	Bagian
Supervisor	5	Produksi, admin
Admin	5	Admin produksi, dan Pemasaran
Sales	15	Penjualan
produksi	25	Produksi printing
Total Respondents	50	

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a) Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 dari karyawan yang ada di lingkungan perusahaan baik pada bagian manajemen maupun produksi. Responden mengisi kuesioner yang sudah diterima dan mengumpulkan kembali kuesioner yang sudah diisi lengkap dengan identitas pengisi. Responden ini dipilih dari beberapa bagian sehingga hasil dari kuesioner bisa akurat.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Level Karyawan	Jumlah	Bagian
Supervisor	5	Produksi, admin
Admin	5	Admin produksi, dan Pemasaran
Sales	15	Penjualan
produksi	25	Produksi printing
Total Responden	50	

b) Diskripsi Variabel X

Dari hasil data yang telah terkumpul, peneliti akan mendeskripsikan item instrumen yang ada di variabel X atau Budaya Organisasi. Pada variabel Budaya Organisasi ini memuat aspek disiplin, tanggung jawab dan Kerjasama tim.

DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL X (BUDAYA ORGANISASI)

Tabel 3. Distribusi Variable X1

ITEM	SS	S	N	TS	STS	TOTAL
1	10	32	8	0	0	50
2	15	30	5	0	0	50
3	12	30	8	0	0	50
4	11	28	11	0	0	50
5	10	30	10	0	0	50

Data diatas adalah menunjukan hasil dari jawaban responden tentang pernyataan yang ada di item variabel Budaya Organisasi. Dari data tersebut bisa kita lihat bahwa :

- a) Pernyataan tentang ketepatan karyawan datang ke tempat kerja. Pada pernyataan ini 10 orang menyatakan sangat setuju, 32 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan netral.
- b) Pernyataan tentang kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai aturan dan prosedur organisasi. Pada pernyataan ini 15 orang menyatakan sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju dan 5 orang menyatakan netral.
- c) Pernyataan terhadap tanggungjawab dan integritas karyawan dalam menjalankan tugas. Pada pernyataan ini 12 orang menyatakan sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju dan 8 orang menyatakan netral.
- d) Pernyataan terhadap Kerjasama tim dalam menjalankan tugas. Pada pernyataan ini 11 orang menyatakan sangat setuju, 28 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan netral.
- e) Pernyataan terhadap etos kerja walaupun dalam tekanan. Pada pernyataan ini 10 orang menyatakan sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan netral.

c) Diskripsi Variabel Y

Dari hasil data yang telah terkumpul, peneliti akan mendeskripsikan item instrumen yang ada di variabel Y atau Kinerja Karyawan. Pada variabel Kinerja Karyawan ini memuat aspek yang menjadi faktor peningkatan kinerja.

DISTRIBUSI JAWABAN VARIABEL Y (PRODUKTIFITAS)

Tabel 5. Distribusi Variable Y

ITEM	SS	S	N	TS	STS	TOTAL
1	12	27	11	0	0	50
2	8	30	12	0	0	50
3	9	29	12	0	0	50
4	10	30	10	0	0	50
5	11	29	10	0	0	50

- a) Pernyataan tentang kesesuaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan. Pada pernyataan ini 12 orang menyatakan sangat setuju, 27 orang menyatakan setuju dan 11 orang menyatakan netral.
- b) Pernyataan tentang ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pada pernyataan ini 8 orang menyatakan sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan netral.

- c) Pernyataan tentang kapasitas hasil produksi karyawan sesuai dengan target yang ditentukan . Pada pernyataan ini 9 orang menyatakan sangat setuju, 29 orang menyatakan setuju dan 12 orang menyatakan netral.
- d) Pernyataan tentang konsistensi absensi dan kedatangan. Pada pernyataan ini 10 orang menyatakan sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan netral.
- e) Pernyataan tentang kontribusi positif karyawan dalam tim kerja. Pada pernyataan ini 11 orang menyatakan sangat setuju, 29 orang menyatakan setuju dan 10 orang menyatakan netral.

d) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk itu sebelum dilakukan analisa data maka perlu dilakukan uji validitas dari instrumen yang ada di setiap variabel menggunakan SPSS dengan metode *Bivariate Correlation*, yang nantinya nilai dari total score setiap instrumen dibandingkan dengan nilai r tabel.

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data dari sampel sebanyak 50 orang, maka nilai r tabel dengan signifikansi 5 % adalah **0,2787**. Dan nilai signifikan kuesioner terhadap total skor $\leq 0,05$. Maka semua instrumen pada variabel akan di uji validitas menggunakan metode *bivariate correlations* pada SPSS.

Correlations							
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL. X
X1	Pearson Correlation	1	.145	.950**	.050	.317*	.776**
	Sig. (2-tailed)		.316	.000	.728	.025	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.145	1	.117	.603**	-.105	.560**
	Sig. (2-tailed)	.316		.419	.000	.466	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.950**	.117	1	.048	.353*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.419		.740	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.050	.603**	.048	1	-.048	.540**
	Sig. (2-tailed)	.728	.000	.740		.742	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.317*	-.105	.353*	-.048	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.025	.466	.012	.742		.000

	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL. X	Pearson Correlation	.776**	.560**	.779**	.540**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Gambar 2. Correlation Variable X

Dari hasil uji validitas variabel X1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengujian pada kuesioner variable X adalah : **0.776, 0.560, 0.779, 0.540, dan 0.486** . Dari kelima instrumen di variabel X mempunyai nilai $\geq r$ tabel (0.2787), dengan nilai signifikan ≤ 0.05 jadi dengan demikian Variabel X dinyatakan *Valid*.

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL. Y
Y1	Pearson Correlation	1	.333*	.231	.000	.227	.648**
	Sig. (2-tailed)		.018	.106	1.000	.113	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.333*	1	.087	.050	-.045	.500**
	Sig. (2-tailed)	.018		.548	.728	.755	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.231	.087	1	.049	.386**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.106	.548		.735	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.000	.050	.049	1	.146	.433**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.728	.735		.310	.002
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.227	-.045	.386**	.146	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.113	.755	.006	.310		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL. Y	Pearson Correlation	.648**	.500**	.623**	.433**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50	50
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Gambar 3. Correlation Variable Y

Dari hasil uji validitas variabel Y menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengujian pada kuesioner variable Y adalah : **0.648, 0.500, 0.623, 0.433 dan 0.611**. Dari ketiga instrumen di variabel Y mempunyai nilai $\geq r$ tabel (0.2787), dengan nilai signifikan ≤ 0.05 jadi dengan demikian Variabel Y dinyatakan *Valid*.

e) Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk itu selain data dilakukan uji validitas juga perlu dilakukan uji reliabilitas.

Pada pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha, dimana data akan dinyatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2011:48)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	36.1800	7.334	.519	.549
X2	36.0200	8.265	.220	.614
X3	36.1400	7.062	.575	.532
X4	36.2200	8.216	.191	.622
X5	36.2200	8.216	.212	.616
Y1	36.2000	6.980	.539	.536
Y2	36.3000	8.214	.216	.615
Y3	36.2800	8.410	.149	.630
Y4	36.2200	8.338	.177	.624
Y5	36.2000	8.286	.182	.623

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.624	10

Gambar 4. Reliability Statistics

Dari hasil uji reliabilitas yang tercantum pada tabel diatas bisa diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah **0.624** yang artinya itu lebih dari 0.6, maka dengan hal ini variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel*.

f) Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisa data maka perlu dilakukan uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi dengan normal dan saling berhubungan. Dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan SPSS dengan metode

Kolmogorov Smirnov. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bahwa jika signifikansi $> 0,05$ berarti data yang akan diuji memiliki distribusi normal. Nilai tersebut bisa dilihat pada hasil *Asymp sig 2 tailed*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76445130
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.065
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Gambar 5. Smirnov Test

Dari data pengujian normalitas *One sample Kolmogorov Smirnov* diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0.200 hal ini berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Dengan demikian data tersebut dinyatakan terdistribusi dengan normal.

g) Uji Linieritas

Uji linearitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen (predictor) dan variabel dependen (response) dalam sebuah model regresi adalah linear. Linearitas adalah salah satu asumsi penting dalam regresi linear, yang menyatakan bahwa perubahan pada variabel independen akan menghasilkan perubahan yang proporsional pada variabel dependen. Kreteria uji Linieritas adalah apabila nilai signifikansi *deviation from linierity* $> 0,05$

maka hubungan antar variabel dinyatakan Linier, tetapi jika nilai signifikansi *deviation from linierity* $< 0,05$ maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak Linier.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	30.798	8	3.850	1.163	.344
		Linearity	13.949	1	13.949	4.214	.047
		Deviation from Linearity	16.849	7	2.407	.727	.650
	Within Groups		135.702	41	3.310		
	Total		166.500	49			

Gambar 6. Linierity test X terhadap Y

Dari hasil uji linieritas didapatkan data bahwa nilai *deviation from linierity* variable X terhadap variable Y adalah sebesar 0,650, hal ini berarti nilai tersebut $>$ dari 0,05 yang artinya hubungan antar variabel dinyatakan linier.

h) Analisa Regresi

Analisa regresi adalah teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam analisa regresi, satu variabel disebut variabel dependen (atau variabel respon), dan variabel lainnya disebut variabel independen (atau variabel prediktor). Tujuan utama dari analisa regresi adalah untuk memodelkan hubungan antara variabel-variabel ini sehingga kita dapat:

- Memprediksi Nilai Variabel Dependen: Berdasarkan nilai variabel independen, kita dapat memprediksi nilai variabel dependen.
- Memahami Pengaruh Variabel Independen: Menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Mengetahui Signifikansi Hubungan: Melakukan uji signifikansi untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen adalah signifikan secara statistik.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.949	1	13.949	4.389	.041 ^b
	Residual	152.551	48	3.178		
	Total	166.500	49			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI						

Gambar 7. Regression Analysis

Dari hasil regresi didapatkan nilai F hitung sebesar 4.389 yang lebih besar dari nilai F tabel (4.04) yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai

signifikansi adalah 0,041, hal ini lebih kecil dari 0,05, maka bisa dinyatakan bahwa variable Budaya Organisasi (X), mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.084	.065	1.78274
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI				

Gambar 8. Model Summary

Dari hasil data *Model Summary* diatas diperoleh nilai R = 0.289 dan R square sebesar 0.084, nilai R square merupakan nilai kuadrat dari nilai R. Dari nilai R Square ini menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh sebesar 8,4% terhadap variabel Y atau Variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya terdapat 91,6 % merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.407	2.634		.000
	BUDAYA ORGANISASI	.270	.129	.289	.041
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Gambar 9. Coefficiens

Dari data *Coefficients* diatas diperoleh data nilai konstanta sebesar 14,720, sedangkan nilai Budaya Organisasi sebesar 0,270, sehingga persamaan regresinya dapat di tulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,407 + 0,270X$$

Gambar 10. Persamaan Regresi

Dari data persamaan diatas dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Setiap penambahan pada variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka akan terjadi penambahan sebesar 0,270 satuan pada Variabel Kinerja Karyawan.

Selain itu pada tabel Coefficiens diatas juga terdapat nilai signifikansi sebesar 0.000 yang itu lebih kecil dari 0.05 yang berarti variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada nilai t hitung didapatkan nilai sebesar 5,469 yang mana nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 1.67722, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut secara statistik signifikan. Selain itu, hasil uji t juga memperkuat temuan ini, di mana nilai t-hitung sebesar 5,469 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,67722, yang berarti bahwa Budaya Organisasi secara nyata memengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa konstanta sebesar 14,407 dan koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,270, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Budaya Organisasi akan memberikan kontribusi sebesar 0,270 satuan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan CV. Sinar Mojokerto disarankan untuk terus membina dan memperkuat budaya organisasi yang sehat dan positif, karena terbukti mampu mendukung peningkatan kinerja secara signifikan. Perusahaan juga perlu menanamkan pemahaman kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya kedisiplinan, etos kerja, serta kerja sama tim yang solid. Budaya kerja yang kondusif dan profesional akan membentuk lingkungan kerja yang produktif dan pada akhirnya berdampak positif terhadap performa karyawan secara menyeluruh. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan awal bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam keterkaitan antara faktor budaya organisasi dan aspek-aspek lain dalam peningkatan kinerja di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung:
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.: Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.