

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, ROTASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI NPK PHONSKA DI PABRIK II PT PETROKIMIA GRESIK

**Rendhy Nur Rokhim Wijanarko<sup>1</sup>, Sukaris<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

[rendhy.wijanarko@gmail.com](mailto:rendhy.wijanarko@gmail.com)

[sukaris21@umg.ac.id](mailto:sukaris21@umg.ac.id)

---

## **Abstract**

**Background** – Production results in the last 3 years at PT Petrokimia Gresik's phonska factory fluctuated and tended to decline.

**Objective** – This study aims to analyze the influence of variables of organizational culture, work rotation, work discipline and work motivation on employee performance in Phonska factory.

**Design/ Methodology/ Approach** – Researchers used a quantitative approach with a population of 75 production employees. The sampling technique is saturated and uses probability sampling method with the number of samples are 75 respondents.

**Findings** – The results of the study proved that the variables of organizational culture, work discipline and work motivation had a positive and significant effect on employee performance and job rotation variables had no effect on employee performance.

**Research Implication** – Directly the impact on the company if the factors that affect performance are not considered, the employee's performance has decreased, therefore it is necessary to do a diclap, seminar, etc. so that employees understand better and do well and obtain good performance as well.

**Limitations** – The next researcher should be able to expand the research so that more complete information is obtained about the factors that affect employee performance, namely leadership style, work stress, education level, work experience, job satisfaction, and job loyalty. on performance.

**Keyword:** Organizational, Culture, Work, Rotation, Discipline, Performance.

## **Abstrak**

**Latar Belakang** - Hasil produksi pada 3 tahun terakhir di pabrik phonska PT Petrokimia Gresik fluktuatif dan cenderung mengalami penurunan.

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi, rotasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik phonska.

**Desain/ Metodologi/ Pendekatan** - Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi 75 karyawan produksi. Teknik pengambilan sampel jenuh dan menggunakan metode probability sampling dengan jumlah penentuan sampel adalah 75 responden.

**Temuan** - Hasil penelitian terbukti menunjukkan bahwa variabel budaya organisas, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Implikasi Penelitian** - Secara langsung dampaknya terhadap perusahaan jika faktor faktor yang mempengaruhi kinerja tidak diperhatikan maka kinerja karyawan mengalami penurunan, oleh karena itu perlu dilakukan diklap, seminar, dll. supaya karyawan lebih memahami dan melakukan dengan baik dan diperoleh kinerja yang baik pula.

**Batasan Penelitian** - Peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja.

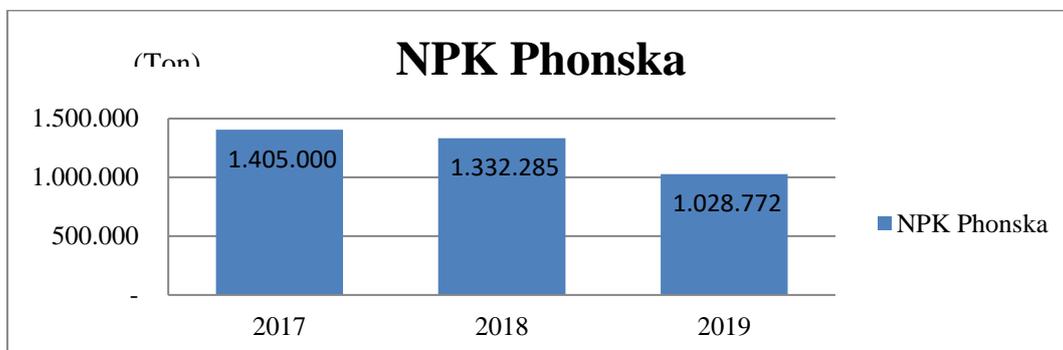
**Kata kunci:** Budaya, Organisasi, Rotasi, Kerja, Disiplin, Motivasi, Kinerja.

**I. PENDAHULUAN**

Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan kontribusi yang baik dengan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyusun berbagai strategi dalam mengelola sumber daya manusianya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasibuan (2013:28) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT Petrokimia Gresik merupakan produsen pupuk terlengkap di Indonesia yang memproduksi berbagai macam pupuk dan bahan kimia untuk solusi agroindustri untuk mendukung tercapainya program Ketahanan Pangan Nasional, dan kemajuan dunia pertanian. Salah satu pupuk yang dihasilkan adalah pupuk NPK Phonska. Berikut ini hasil produksi pupuk NPK Phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik:



Sumber: Candal Departement Produksi Pabrik II PT. Petrokimia Gresik

**Gambar 1.** Hasil Produksi Pupuk NPK Phonska di Pabrik II

Berdasarkan gambar 1.1 jumlah produksi pupuk NPK phonska di PT. Petrokimia Gresik dari tahun 2017 sampai dengan 2019 mengalami fluktuatif cenderung penurunan. Data penurunan produksi ini dapat menandakan kinerja karyawan yang kurang stabil setiap tahunnya. Peranan karyawan dirasa menjadi penting bila dikaitkan dengan pertumbuhan perusahaan yang penuh dengan persaingan kompetitif. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat situasi yang terjadi serta sebagai topik penelitian dan melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi NPK Phonska di Pabrik II PT. Petrokimia Gresik”**.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semakin baiknya kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan maka akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013;67).

### **Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013;13), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi menjadi dasar dari kinerja organisasi agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang (Pangewa, 2013;103). Sesuai dengan penelitian Nadhira dan Rustono (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini menunjukkan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

### **Hubungan Rotasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

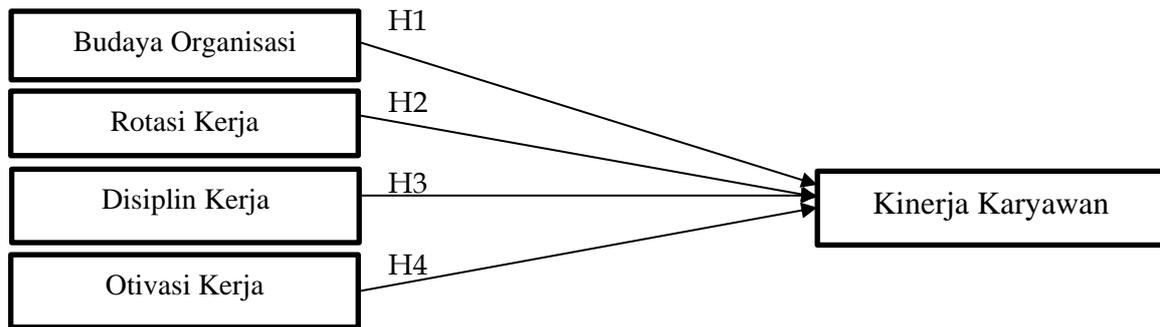
Rotasi kerja merupakan pergantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain (Robbins dan Judge, 2015:272). Prinsip rotasi kerja menurut Hasibuan (2013:102) adalah merotasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Menurut Affandi (2016:16) Organisasi menggunakan rotasi kerja sebagai sarana untuk mewujudkan *high performance* atau kinerja yang tinggi. Sesuai dengan penelitian Sutrisna, Zenzu, dan Pratidina (2018), serta Megantara, Suliyanto, dan Purnomo (2019) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini menunjukkan hubungan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Wiratama dan Sintaasih (2013;129) disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2016;332). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Tyas dan Sunuharyo (2018) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dengan ini menunjukkan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013;143). Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat motivasi rendah akan berdampak pada kinerja yang rendah dan karyawan yang terbebas dari stress akan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga motivasi kerjanya meningkat dan kinerja juga meningkat (Hamid, 2014;59). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Amalia dan Fakhri (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kerangka Berpikir****Gambar 2.** Kerangka Penelitian**Hipotesis**

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi NPK Phonska di Pabrik II PT. Petrokimia Gresik.
2. Rotasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi NPK Phonska di Pabrik II PT. Petrokimia Gresik.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi NPK Phonska di Pabrik II PT. Petrokimia Gresik.
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi NPK Phonska di Pabrik II PT. Petrokimia Gresik.

**III. METODOLOGI PENELITIAN****Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) pengertian pendekatan kuantitatif yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik yaitu data berupa angka-angka dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bersifat deduktif yang dilakukan untuk menguji hipotesis berlandaskan teori (Asnawi dan Masyhuri, 2011:20). Penelitian ini dilakukan di PT. Petrokimia Gresik yang beralamat di Jl. Jend. Ahmad Yani, 61119, Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:113), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi pabrik 2 NPK Phonska PT. Petrokimia Gresik yang berjumlah 75 Karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2013:118) yang dimaksud *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yaitu sebanyak 75 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Ridwan (2010:51) menjelaskan metode pengumpulan data adalah teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data sehingga hasil akhir penelitian mampu menyajikan informasi yang valid dan reliabel. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data berupa sebuah pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mewakili sebuah jawaban. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada karyawan departemen produksi pabrik 2 NPK Phonska PT Petrokimia Gresik.

Agar penelitian lebih efisien mendapatkan data dari responden maka peneliti menggunakan metode kuesioner. Kuesioner tersebut disusun dengan menggunakan lima alternatif jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Gambaran Umum Perusahaan

PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya. Kontrak pembangunannya ditandatangani pada tanggal 10 Agustus 1964, dan mulai berlaku pada tanggal 8 Desember 1964. Proyek ini diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia, HM. Soeharto pada tanggal 10 Juli 1972, yang kemudian tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi PT Petrokimia Gresik. PT Petrokimia Gresik merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bernaung di bawah Departemen Keuangan. Produk utama dari PT. Petrokimia Gresik adalah pupuk nitrogen (pupuk ZA dan pupuk Urea) dan pupuk fosfat (pupuk NPK dan pupuk Phonska) serta bahan-bahan kimia lainnya seperti CO<sub>2</sub> cair dan kering (*dry ice*), amoniak, asam sulfat, asam fosfat, O<sub>2</sub> dan N<sub>2</sub> cair.

##### Analisis Data

##### Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)			
	X1.1	0,246	0,227	Valid
	X1.2	0,403	0,227	Valid
	X1.3	0,363	0,227	Valid
	X1.4	0,782	0,227	Valid
	X1.5	0,567	0,227	Valid
	X1.6	0,782	0,227	Valid
2	X1.7	0,658	0,227	Valid
	Rotasi Kerja (X2)			
	X2.1	0,777	0,227	Valid
	X2.2	0,777	0,227	Valid
	X2.3	0,537	0,227	Valid
3	X2.4	0,782	0,227	Valid
	X2.5	0,758	0,227	Valid
	Disiplin Kerja (X3)			
	X3.1	0,775	0,227	Valid
	X3.2	0,574	0,227	Valid
	X3.3	0,793	0,227	Valid
	X3.4	0,639	0,227	Valid
	X3.5	0,352	0,227	Valid

4	Motivasi Kerja (X4)			
	X4.1	0,859	0,227	Valid
	X4.2	0,888	0,227	Valid
	X4.3	0,815	0,227	Valid
	X4.4	0,725	0,227	Valid
	X4.5	0,663	0,227	Valid
5	Kinerja Karyawan (Y)			
	Y.1	0,628	0,227	Valid
	Y.2	0,740	0,227	Valid
	Y.3	0,725	0,227	Valid
	Y.4	0,626	0,227	Valid
	Y.5	0,420	0,227	Valid

Sumber: Lampiran 4, 2020

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji validitas instrumen semua variabel didapatkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,227). Jadi seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel terbukti valid dan mampu menjelaskan variabel tersebut.

Reliabilitas dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 (Sugiono, 2015; 184). Pengujian reabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,609	0,60	Reliabel
Rotasi Kerja (X2)	0,779	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,631	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X4)	0,851	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,604	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan konsistensi indikator bisa digunakan pada waktu yang berbeda.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat uji statistik non-parametrik *Kolmogorov - Smirnov* (K - S) dan data residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi diatas 0,05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Lampiran 4, 2020

Pada tabel 4.12 nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan melebihi tingkat signifikan yang sudah ditentukan yaitu 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, pengujian multikolinieritas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,596	1,679	Non multikolinieritas
Rotasi Kerja (X2)	0,724	1,380	Non multikolinieritas
Disiplin Kerja (X3)	0,457	2,186	Non multikolinieritas
Motivasi Kerja (X4)	0,532	1,881	Non multikolinieritas

Sumber : Lampiran 4, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 hasil dari pengelolaan data diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance value* tidak kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Glejser* dengan dasar pengambilan keputusan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai 0,05 maka dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, begitu juga sebaliknya. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,214	Non heteroskedastisitas
Rotasi Kerja (X2)	0,312	Non heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,881	Non heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X4)	0,877	Non heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 4, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil Uji *Glejser* terhadap ke empat variabel independen tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>2,025</b>	1,519		1,333	,187
	Budaya Organisasi	<b>,137</b>	,069	,164	2,002	,049
	Rotasi Kerja	<b>,071</b>	,064	,082	1,106	,272
	Disiplin	<b>,465</b>	,086	,505	5,400	,000
	Motivasi	<b>,217</b>	,068	,279	3,212	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 4, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,025 + 0,137X_1 + 0,071X_2 + 0,465X_3 + 0,217 X_4 + e$$

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 <sup>a</sup>	,720	,704	1,567

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Rotasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 4, 2020

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sebesar 70,4% disebabkan oleh variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>), rotasi kerja (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>), dan motivasi kerja (X<sub>4</sub>) sedangkan sisanya sebesar 29,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian uji hipotesis dapat ditunjukkan pada tabel 6. Berdasarkan dari tabel 6 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai signifikasi sebesar 0,049 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel rotasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,272 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya variabel rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel disiplin ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi ( $X_4$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model pada penelitian ini dilakukan dengan uji F dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai sig. F hitung lebih kecil dari tingkat error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, begitu juga sebaliknya. Berikut hasil dari uji kelayakan model:

**Tabel 8.** Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442,367	4	110,592	45,056	,000 <sup>b</sup>
	Residual	171,820	70	2,455		
	Total	614,187	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Rotasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin						

Sumber: Lampiran 4, 2020

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model ini yang diestimasi digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Interpretasi Hasil**

**Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi maka kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik juga meningkat. Budaya organisasi menjadi dasar dari kinerja organisasi agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka Panjang. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT.

Petrokimia Gresik. Karyawan mampu menciptakan ide-ide yang inovatif pada saat melakukan pekerjaan dan berani dalam mengambil resiko bila terjadi kesalahan, selalu merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mendapatkan manfaat, dan memperhatikan hasil produksi dengan tepat dan cermat dengan adanya fasilitas yang dapat menunjang penyelesaian pekerjaan agar optimal. Sesuai dengan penelitian Jamaluddin, dkk (2017), Nadhira dan Rustono (2018), Serta Sagita, Susilo, dan Cahyo (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Rotasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan meningkat atau menurunnya rotasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kajian dilapangan, sebagian responden menjawab ragu ragu/netral dan tidak setuju. Namun, pada dasarnya tanpa adanya rotasi kerja, karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik selalu menjalin dan menjaga hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, selalu inovatif dalam suatu pekerjaannya sehingga mampu mengembangkan keterampilan, kompetensi, serta mendapatkan pengetahuan lebih banyak yang dapat mendukung kinerjanya menjadi lebih baik. Sesuai dengan hasil penelitian Faozen (2019) yang menyatakan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik juga meningkat. Tingkat kedisiplinan karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik dilihat dari ketentuan jam masuk yang sudah ditentukan oleh perusahaan, kewaspadaan dalam memperhitungkan resiko kecelakaan pekerjaan pada saat bekerja, bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, serta saling menghormati dan menghargai hak-hak antar sesama karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Hapid dan Sunarwan (2014), Rozalia, Utami, Ruhana (2015:7), serta Tyas dan Sunuharyo (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja maka kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik juga meningkat. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat motivasi rendah akan berdampak pada kinerja yang rendah dan karyawan yang terbebas dari stress akan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga motivasi kerjanya meningkat dan kinerja juga meningkat (Hamid, 2014:59). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2015:52), Rozalia, Utami, dan Ruhana (2015:7), serta Amalia dan Fakhri (2016:125) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik.
- b. Rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik.
- d. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi NPK phonska di pabrik II PT. Petrokimia Gresik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol. 10, No. 2. ISSN: 2442-4943.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Faozen. 2019. *Dampak Rotasi Kerja Pada Motivasi dan Kinerja Karyawan Hotel di Jember*. Jurnal Sadar Wisata. Vol. 2 No. 1 p-ISSN 1858-0114.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*, Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid, Mochammad Iqbal. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 15, No. 02, Oktober 2014.
- Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo*. Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 01, No. 02. ISSN: 2339-1529.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol. 1, No. 3. ISSN: 2598-9545.
- Jamaluddin, dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Administrasi, Vol. 4, No.1.
- Ismawati, Djaelani dan Slamet. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi*. Fakultas Ekonomi Unisma. Vol. 2 No. 4.
- Kaymaz, Kurtulus. 2010. *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations*. Business and Economics Research" Journal Vol.1, No.3 2010.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Megantara, Ilma. Suliyanto, dan Ratno Purnomo. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA), Vol. 2, No.01.
- Nadhira, Siti Rahma dan Anthon Rustono. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jakarta Selatan Unit HR, CDC, dan Network Area)*. e-Proceeding of Management, Vol. 5, No. 1. ISSN: 2355-9357
- Pangewa, Maharuddin. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja*. Makkasar: Badan Penerbit UNM.

- Pratiwi dan Darmastuti. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Ejournal of management. Vol. 1 No. 2 ISSN:2337-3792.
- Priansa, Donni Juni, 2016, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan. 2010. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2012. *Managemen*, Edisi 11, diterjemahkan oleh Bob Sabran. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosvita, Vivin, Endang Setyowati, dan Zaenal Fanani. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Farmasi*, Vol. 2, No.1.
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati Utami, dan Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Pattindo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26. No.2.
- Sagita, Alinvia Ayu, Heru Susilo, dan Muhammad Cahyo. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto 2000) Cabang Sutoyo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 57, No.1.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisna, Indra. Nandang Saepudin Zenzu, dan Ginung Pratidina. 2018. *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di RSUD Ciawi*. *Jurnal Governansi*, Vol. 4, No. 1. P-ISSN: 2442-3971.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Tyas, Rima Dwining dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 62, No. 1.
- Zahriyah, Utami dan Ruhana. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2, No. 1.