

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Mila Aisilia Damayanti<sup>1</sup>, Maulidyah Amalina Rizqi<sup>2</sup>, Asep Saepuloh<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

[milaaisiliadamayanti@gmail.com](mailto:milaaisiliadamayanti@gmail.com)<sup>1</sup>, [maulidyah@umg.ac.id](mailto:maulidyah@umg.ac.id)<sup>2</sup>, [saefuloh110@gmail.com](mailto:saefuloh110@gmail.com)<sup>3</sup>

---

### Abstract

**Background** - The performance of employees of PT. XYZ can be measured through the completion of its tasks effectively and efficiently and being able to perform roles and functions that are in accordance with its work and all of it is positively related to the success of a company. The problems that occur in the company, namely poor employee organizational culture, lack of employee work motivation, and decreased employee work discipline are the causes of declining employee performance from the first to the fourth quarter.

**Objective** - This study aims to examine the influence of organizational culture, work motivation, and work discipline on employee performance.

**Design / Methodology / Approach** - The research utilized a saturated sample technique with the entire population of employees, consisting of 45 respondents. The study employed multiple linear regression analysis.

**Findings** - The regression results indicate that organizational culture has a significant positive impact on employee performance. Work motivation also shows a significant positive influence on employee performance, as does work discipline.

**Limitations** - The research is limited by geographical constraints due to the distant location of the research site and time constraints.

**Keywords:** Performance, Employee, Organizational Culture, Motivation, Discipline.

### Abstrak

**Latar Belakang** - Kinerja karyawan PT. XYZ dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta dapat melakukan peran dan fungsi yang sesuai dengan pekerjaannya dan semua itu berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yaitu budaya organisasi karyawan yang kurang baik, kurangnya motivasi kerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan yang menurun menjadi penyebab kinerja karyawan yang menurun dari triwulan pertama sampai keempat

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Desain / Metodologi / Pendekatan** - Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan populasi dan sampel seluruh karyawan yaitu 45 responden. Penelitian dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

**Temuan** - Hasil regresi memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Batasan Penelitian** - Penelitian ini memiliki keterbatasan kendala geografis jauhnya tempat penelitian dan keterbatasan waktu penelitian.

**Kata Kunci:** Kinerja, Karyawan, Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin.

## I. PENDAHULUAN

Perkembangan di dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat. Perusahaan di bidang jasa saat ini banyak dan menjadi persaingan yang cukup ketat di dunia bisnis. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga

kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Robbins (2018:2) organisasi (*organization*) adalah suatu unit sosial yang dikoordinasi secara sadar terdiri atas dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan mereka. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018:183) di antaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

Menurut Soelistyo (2022:9), Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Udaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap berbagai perubahan sehingga cita-cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Motivasi dengan pencapaian kinerja memiliki hubungan, artinya individu mempunyai motivasi tinggi seharusnya mendapatkan seperti kinerja tinggi, dan hal sebaliknya juga terjadi mereka yang memiliki kinerja rendah penyebabnya motivasi kerja yang rendah (Mangkunegara 2015:18). Menurut Hasibuan (2016:97) tujuan motivasi adalah untuk mendorong karyawan guna meningkatkan kinerjanya, sehingga membuat seorang karyawan akan terus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dengan motivasi sebagai dorongan kebutuhan untuk mencapai keberhasilan, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan karyawan lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Menurut Sinambela (2019:335), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan yang berlaku di setiap organisasi mampu membuat seluruh karyawan mematuhi atau menaati peraturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Manfaat disiplin yaitu mendidik karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela 2019:332).

Berada di Tuban, PT. XYZ merupakan perusahaan bergerak dibidang Jasa dan pengelolaan tenaga kerja dan borongan saat ini sudah merambah dengan memproduksi air minum dalam kemasan yang berdiri pada tahun 1988. Pemilihan PT. XYZ sebagai objek penelitian dikarenakan setelah melakukan prasarvei pada perusahaan terdapat perkembangan usaha dari sisi penambahan omset maupun jumlah tenaga kerja mengalami peningkatan cukup signifikan. Pertumbuhan usaha juga meningkat cukup bagus mencapai 3% hingga 5% per tahun. Perusahaan yang omset dan pertumbuhan usaha meningkat namun kinerja di dalamnya belum berjalan secara maksimal. Sehingga pada perusahaan secara langsung di

temukan adanya fenomena atau permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gambar 1 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan tetap PT. XYZ.

Pada gambar 1 terlihat bahwa pada tahun 2023 kinerja karyawan pada PT. XYZ mengalami penurunan yang cukup signifikan. Tingkat penilaian kinerja paling rendah terjadi pada triwulan keempat dan penilaian kinerja tinggi pada triwulan pertama. Ketika kinerja karyawan menurun akan berdampak pada perusahaan karena tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan maksimal. Hal ini perusahaan harus berusaha untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai. Peningkatan kinerja akan berdampak positif kepada karyawan akan mempermudah membantu perusahaan dalam mencapai sasaran target yang ditetapkan.

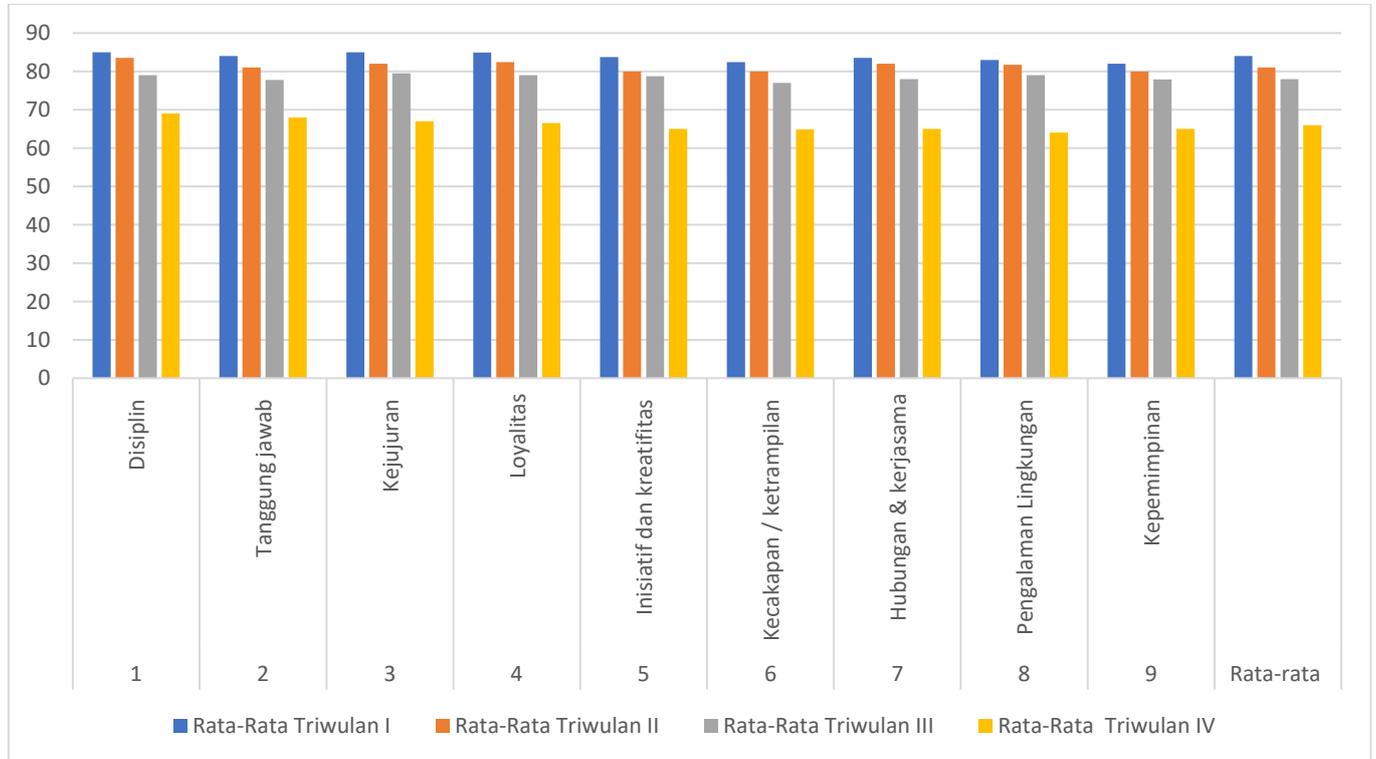
Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan, budaya yang ada di PT. XYZ yaitu bisa untuk menjalankan tugas yang telah diberikan dengan baik dan tepat waktu. Permasalahan yang ada di perusahaan ini yaitu beberapa karyawan yang sering tidak menerapkan budaya yang sudah ada di perusahaan dengan baik.

Keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang timbul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu dan motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi disebut motivasi (Soetjipto 2017). Bentuk motivasi yang diberikan PT. XYZ kepada karyawannya adalah jaminan kesehatan, reward, pengembangan karir atau promosi jabatan. *Reward* diberikan ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan diberikan kepada karyawan yang berprestasi dengan memberikan insentif. Promosi jabatan diberikan ketika karyawan menunjukkan kinerja yang konsisten dan unggul dalam tugas serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Kedisiplinan didefinisikan sebagai keinginan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang sudah diterapkan perusahaan (Hasibuan 2016:193). Salah satu pelanggaran perusahaan adalah penggunaan seragam yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Di PT. XYZ ini masih ada beberapa karyawan yang belum menaati peraturan tersebut, ditunjukkan pada gambar 2.

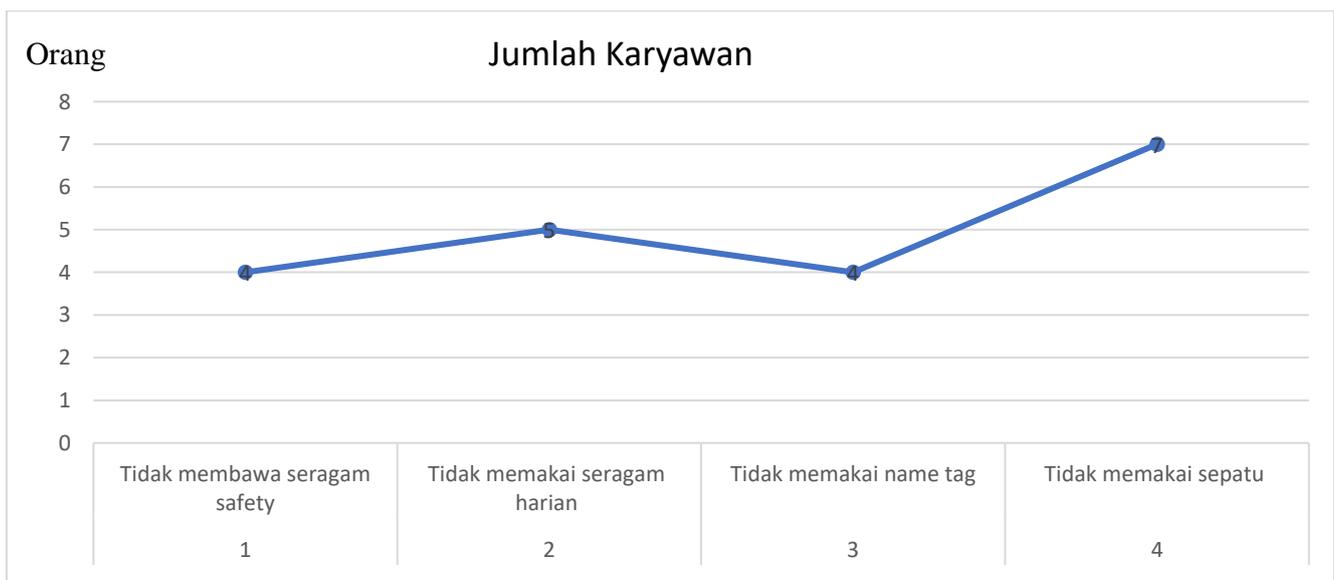
Berdasarkan gambar 2 terdapat beberapa karyawan yang masih melanggar peraturan atribut berpakaian yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan masih melanggar peraturan yang sudah diterapkan perusahaan yaitu 4 karyawan tidak memakai seragam *safety*, 5 karyawan tidak memakai seragam harian, 4 karyawan tidak memakai *name tag*, dan 7 karyawan tidak memakai sepatu. Ada beberapa indikator disiplin yaitu, ketepatan waktu datang ketempat kerja, ketepatan jam pulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah

ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (Mangkunegara & Octorend, 2015). Namun terdapat beberapa penyimpangan yang dilakukan karyawan pada gambar 3.



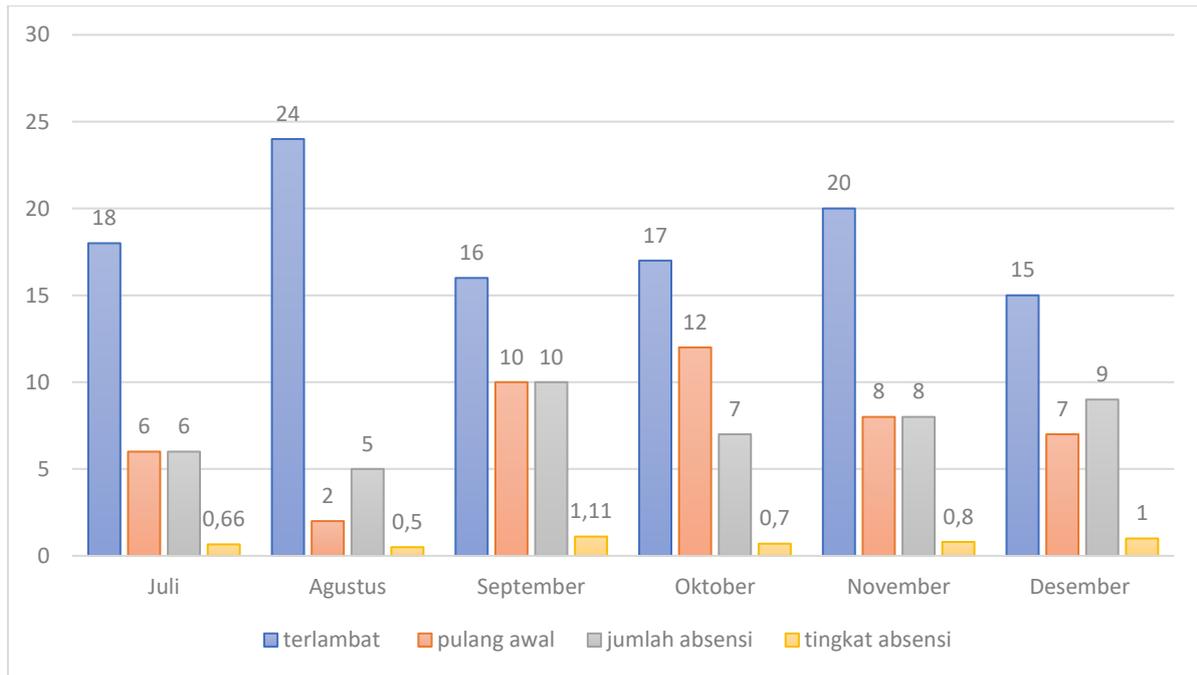
Sumber : PT. XYZ (2023)

**Gambar 1.** Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Tahun 2023



Sumber : PT.XYZ 2023

**Gambar 2.** Bentuk Pelanggaran Atribut PT. XYZ Periode Juli - Desember 2023



Sumber : PT.XYZ 2023

**Gambar 3.** Daftar Absensi PT. XYZ Periode Juli-Desember 2023

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa mengalami tingkat keterlambatan tinggi pada bulan Agustus yaitu 24 orang yang terlambat, dan pulang cepat sebanyak 12 orang pada bulan Oktober. Tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan september yaitu 1,11 % dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan agustus yaitu 0,5%, hal ini menunjukkan bahwa absensi pada PT. XYZ kurang baik sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Juli - Desember yaitu 0,79 atau kurang dari 1%. Berarti 1% merupakan standar maksimal toleransi yang diberikan oleh PT. XYZ apabila > 1% dapat dikatakan bahwa kinerja seluruh karyawan menurun.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja kerja karyawan tergantung pada sumber daya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting, yaitu berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat di wujudkan ke dalam eksistensi organisasi. Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai individu ketika menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. (Kasmir 2018:182).

Budaya organisasi adalah bagaimana suatu organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan gabungan antara asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Soelistya 2022:9). Budaya organisasi pada suatu perusahaan sudah ada sejak perusahaan di dirikan sesuai dengan visi, misi dan lingkungan organisasi tersebut berada.

Motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar bekerja lebih keras dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang di inginkan secara optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan ( Farida dan Hartono 2016).

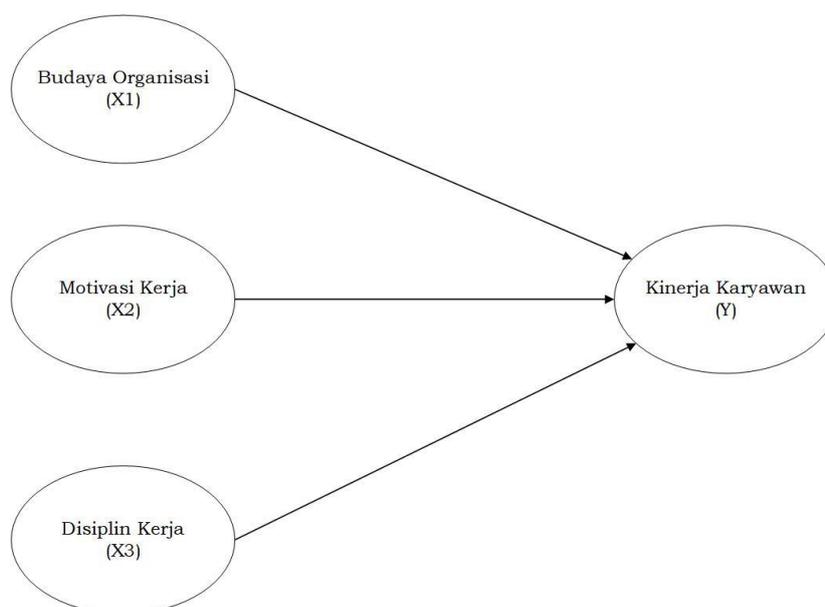
Disiplin kerja menurut Zaenal (2018) adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan juga sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan aturan sosial di dalam perusahaan.

### Hipotesis

H1 : Di duga Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

H2 : Di duga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

H3 : Di duga Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.



**Gambar 4.** Kerangka penelitian

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan antar variabel. Pengukuran kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan

tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan tetap PT. XYZ yang berjumlah 45 karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dimana bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono (2019;80).

Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2019;82) yaitu teknik penentuan sampel jika jumlah populasi yang ada relatif kecil yang biasanya kurang dari 100 orang sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada di perusahaan PT. XYZ yang berjumlah 45 orang.

Jenis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam melakukan sebuah penelitian tentu penulis harus mempunyai sumber informasi dari data primer untuk dapat diteliti. Penulis mengambil pengertian data primer menurut Sugiyono (2019:193) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan pendapat yang ada, penulis menyimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang didapatkan langsung dari apa yang akan diteliti.

Langkah yang paling utama dalam penelitian yaitu teknik pengumpulan data, karena mendapatkan data adalah tujuan utama dari sebuah penelitian (Sugiyono 2019: 296). Mengadakan penelitian secara langsung di lapangan atau objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan pengambilan data dengan kuesioner.

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Uji Validitas**

Penelitian ini jumlah sampel sebanyak 45 responden, sehingga diperoleh nilai  $(df) n - 2 = 45 - 2$  dengan nilai  $df$  dari 43 adalah 0,2483. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang diambil dari data yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS Statistic 26. Tabel 1 dapat dilihat bahwa masing-masing dari butir pertanyaan berkaitan dengan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan diatas kriteria 0,2483. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator yang menjadi pernyataan untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan cara pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018;45). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 26, pengujian reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2. Dari data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,703, variabel motivasi kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,852, variabel disiplin kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,792, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,878, dimana nilai batas *cronbach alpha* > 0,70 maka dapat dikatakan semua variabel reliabel dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

### Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018:167). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Tabel 3 menunjukkan hasil uji normalitas. Jika nilai signifikan > 0,05, maka data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan kolmogorov smirnov nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Residual data pada tabel dikatakan berdistribusi normal jika sigifikansi > 0,05 sehingga dari pengujian diatas untuk variabel independen dan variabel dependen memiliki tingkat sinifikansi diatas 0,05, jadi dapat dikatakan bahwa residual data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2018;106). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 26, pengujian multikolinieritas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4. Dari tabel 4 yang berkaitan dengan hasil multikolinieritas jika dilihat dari perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki kurang dari 0,1 dengan nilai *tolerance* masing-masing variabel independen Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,872, Motivasi Kerja sebesar 0,813, dan Disiplin Kerja sebesar 0,719. Sementara dari hasil perhitungan dari *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan VIF masing-masing variabel independen Budaya Organisasi (X1) sebesar 1,146, Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,230, dan Disiplin Kerja sebesar 1,390 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diuji Glejser dengan nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Gujarati (dalam Ghozali, 2018 : 142). Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 26, pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 5. Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,116 untuk variabel budaya organisasi, 0,671 untuk variabel motivasi kerja, dan 0,105 untuk variabel disiplin kerja. Dari hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan dari masing-masing variabel nilai signifikannya  $> 0,05$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan tabel 6 mengenai hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui bahwa Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) pada Kinerja Karyawan PT. XYZ (Y) persamaannya yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,411 + 0,622 X_1 + 0,237 X_2 + 0,151 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna:

1. Nilai konstanta  $a = 4,411$  artinya jika variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan konstan sebesar 4, 411.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,622, jika budaya organisasi (X1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0, 622 dengan anggapan motivasi kerja, dan disiplin kerja tetap.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,237, jika motivasi kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0, 237 dengan anggapan budaya organisasi, dan disiplin kerja tetap.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) sebesar 0,151, jika disiplin kerja (X3) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0, 151 dengan anggapan budaya organisasi dan motivasi kerja tetap.

Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), seperti yang telah di jelaskan di atas.

### Uji T (Secara Parsial)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 6, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t). Berikut ini adalah penjelasan tentang hubungan antara variabel dependen dan independen:

1. Pengujian pengaruh antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh nyata antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh nyata antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian pengaruh antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi  $0,001 < \text{taraf signifikansi } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh nyata antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil dari tabel 7 di atas diperoleh nilai *Adjust R square* sebesar 0,892 atau 89,2% artinya variabel terkait yaitu Kinerja Karyawan PT. XYZ (Y) dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 89,2%, sedangkan sisanya 10,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai $r_{tabel}$	Nilai $r_{hitung}$	Keterangan
X1	X1_1	0,2483	0,687	Valid
	X1_2	0,2483	0,604	Valid
	X1_3	0,2483	0,58	Valid
	X1_4	0,2483	0,782	Valid
	X1_5	0,2483	0,747	Valid
X2	X2_1	0,2483	0,818	Valid
	X2_2	0,2483	0,817	Valid
	X2_3	0,2483	0,684	Valid
	X2_4	0,2483	0,857	Valid
	X2_5	0,2483	0,797	Valid
X3	X3_1	0,2483	0,738	Valid
	X3_2	0,2483	0,658	Valid
	X3_3	0,2483	0,771	Valid
	X3_4	0,2483	0,698	Valid
	X3_5	0,2483	0,829	Valid
Y	Y_1	0,2483	0,838	Valid
	Y_2	0,2483	0,760	Valid
	Y_3	0,2483	0,764	Valid
	Y_4	0,2483	0,821	Valid
	Y_5	0,2483	0,843	Valid
	Y_6	0,2483	0,703	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Validitas (Data oalahan, 2024)

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,703	0,70	Reliabel
Motivasi kerja	0,852	0,70	Reliabel
Disiplin kerja	0,792	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan	0,878	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas (Data Olahan, 2024)

**Tabel 3.** Hasil uji one Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,47860921
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,082
	Negative	-0,107
Test Statistic		0,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Normalitas (Data Olahan, 2024)

**Tabel 4.** Hasil uji multikolinieritas

	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	0,872	1,146
Motivasi Kerja	0,813	1,230
Disiplin Kerja	0,719	1,390

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas (Data Olahan, 2024)

**Tabel 5.** Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,421	2,606		3,616	0,001
Budaya Organisasi	-0,174	0,108	-0,249	-1,606	0,116
Motivasi kerja	0,032	0,075	0,067	0,428	0,671
Disiplin kerja	-0,171	0,103	-0,271	-1,660	0,105

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas (Data Olahan, 2024)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,411	1,113		3,963	0,000
Budaya Organisasi	0,622	0,042	0,740	14,848	0,000
Motivasi Kerja	0,237	0,033	0,367	7,109	0,000
Disiplin Kerja	0,151	0,043	0,192	3,507	0,001

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda (Data Olahan, 2024)

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,948 <sup>a</sup>	0,899	0,892	0,528

Sumber : Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi (Data Olahan, 2024)

## Pembahasan

### Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. XYZ. Hal ini sesuai dengan penelitian Mardiani dan Sepdiana (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, serta penelitian dari Dunggio (2020) menyatakan semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kelima indikator yang memperoleh nilai tinggi yakni poin indikator satu dan tiga, indikator satu mampu mengembangkan diri dan menaati peraturan dengan kesadaran bekerja untuk mendapat kepuasan dari pekerjaan yang di hasilkan dengan artian karyawan berusaha terus untuk mengembangkan diri tentang pekerjaan yang dihasilkan serta berusaha mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Indikator ketiga adalah bersifat saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan, karyawan dapat saling menghormati sesama pekerja dan berusaha saling membantu untuk kepuasan bersama. Hasil analisis deskripsi karyawan PT. XYZ karyawan mampu menjalankan budaya organisasi yang baik dalam perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin budaya organisasi karyawan tinggi maka akan semakin membaik kinerja karyawan. Hasil ini sesuai yang dikemukakan oleh Soelistyo (2022:246) yang menyatakan budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja keuangan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. XYZ. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurjaya (2021) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, serta penelitian dari Hamidi (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil kuesioner dengan lima indikator dapat diketahui bahwa indikator mematuhi dan mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan mendapat skor tertinggi dengan artian karyawan dapat mematuhi dan mencapai standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik sehingga motivasi sudah mulai di tingkatkan dengan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin motivasi kerja

karyawan tinggi maka akan semakin membaik kinerja karyawan. Hasil ini sesuai yang dikemukakan oleh Zainal (2018:608) yang menyatakan pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

### **Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. XYZ. Hal ini sesuai dengan penelitian Daspar (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, serta penelitian dari Nurhayati (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil kuesioner dengan lima indikator dapat diketahui bahwa indikator meraih catatan hasil baik yang diperoleh selama menjalankan aktivitas di tempat kerja mendapat skor tertinggi dengan artian karyawan dapat meraih hasil kerja yang baik dengan menjalankan disiplin dalam perusahaan serta mampu menjalankan aktivitas disiplin yang baik di tempat kerja baik di dalam maupun di luar perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin disiplin kerja karyawan tinggi maka akan semakin membaik kinerja karyawan. Hasil ini sesuai yang dikemukakan oleh Sinambela (2019:332) disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

## **V. KESIMPULAN**

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap PT. XYZ.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap PT. XYZ.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap PT. XYZ.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis*, 159-166.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik*, 1-9.
- Farida, S. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 1-16.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, Y. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* , 1-10.
- Nurhayati, I. d. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 144-154
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah* , III(1), 60-74.
- Robbins, d. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soelistya, D. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Zaenal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (edisi 3)*. Bali: Rajawali Pers.