Edisi Khusus - November 2019

ISSN 1979-4835

JURNAL
Techno-Socio Ekonomika
Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi-Sosial dan Teknologi

Pengaruh Audit Tenure dan Rotasi KAP Terhadap Kualitas Audit pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2016

Wenti Frisca Septiani Putri, Fitriana, Farida Yuliaty

Analisis Pengaruh Penerapan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2012 Terhadap Kepatuhan Masyarakat (Studi Kasus Masyarakat Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung)

Ahmad Munandar, Inayati Nasrudin, Ade Geovania A, Nurwathi

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mizushima Metal Works Indonesia Bagian Manufacturing

Sadim Hartono, Didin Saepudin, Sri Rochani

Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Pembelian dan Implikasinya pada Keputusan Pembelian (Studi Kasus di Lembaga Bimbingan Belajar Edulab Bandung)

Yusnaini, Sri Rochani Mulyani,Y.Ony Djogo

Peluang dan Ancaman Perkembangan Financial Technology (Fintech) Terhadap Daya Saing Bank (Studi Survey pada Bank Umum Konvensional Nasional)

Sri Rochani Mulyani, Lucy Nurfadillah, Ine Aprianti

Analisis Pemilihan Penyedia Jasa Konstruksi Menggunakan Metode Analytical Hierarcy Process (AHP) (Studi Kasus Kegiatan Pembangunan Jembatan Cikupang Kabupaten Tasikmalaya)

Risnandar Nurdianto, Agus Rachmat, Yushar Kadir

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru Swasta (Survey pada Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah di Lingkungan Yayasan Al-Ghifari, Bandung)

Biller Panjaitan, Kosasih, Kusnandar

Analisis Efektifitas Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus : Proyek Pabrik Textil PT Indorama Jatiluhur Purwakarta

Asep Sutrisno, Agus Rahmat, Yushar Kadir

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mutu pada Proyek Konstruksi Jalan (Studi Kasus pada Pada Proyek Konstruksi Jalan dengan Perkerasan Kaku di Kabupaten Bandung Barat)

Agus Rachmat, Tia Sugiri, Pepen Ependi

Evaluasi Hubungan Kinerja Perkumpulan Petani Pemakai Air (P3A) dengan Pengelolaan Irigasi pada Daerah Irigasi Cimandiri Kzbupaten Sukabumi

Taufik Pratama, Bakhtiar Abu Bakar, R. Didin Kusdian

JURNAL USB-YPKP	Edisi Khusus	HALAMAN 1 - 127	BANDUNG November2019	ISSN 1979-4835

Jurnal Techno Sosio Ekonomika
USB YPKP
Edisi Khusus, November 2019

Chief Editor
Dr. Didin Saepudin, SE, MSi

Managing Editor
Deden Rizal Riadi,SE., ME

Editorial Board
1. Kusmadi,ST.,MT
2. Dr. Sri Rochani M,SE.,M.Si
3. Adi Permana Sidik,S.Ikom,.M.I.Kom
4. Tahmat,SE., M.Si

Editorial Review Board
1. Dr, Vip Paramarta,Drs,.MM
2. Dr.H. Asep Effendi R,SE.,M.Si
3. Dr. Nenny Hendajany,S.Si.,SE.,MT
4. Tatang Sudrajat, S.IP., M.AP
5. Dr., Drs. H.Djoko Pitoyo,ST,. M.Sc
6. Karto Wijaya, ST.,MT

Proofreading
Ahmad Zulfahmi Ubaidillah,S.Pd.,M.Pd

Web & Lay out Editor
1. Asep Yoni, ST
2. Siti Sa'adah,S.Ab
3. Noviani Dewi

Alamat Redaksi
LPPM Universitas Sangga Buana YPKP
Gedung A – Lt.II, USB YPKP
Jl. PHH. Mustopa 68, 40124
Tlp. 022 – 7275489 Ext 119

PENGANTAR REDAKSI

Pembaca Yth,

Jurnal Techno-Socio Ekonomika Edisi Khusus November 2019 ini merupakan hasil tulisan dari peserta Seminar Sosial Politik, BIsnis, Akuntansi dan Teknik (SoBAT) ke-1. Seminar SoBAT merupakan kegiatan seminar internal yang diadakan oleh LPPM USB YPKP untuk memfasilitasi para dosen dan mahasiswa di lingkungan USB YPKP dalam mempresentasikan dan mempublikasikan hasil penelitiannya, terutama untuk mahasiswa tingkat akhir yang sudah membuat skripsi atau tesis.

Pada edisi kali ini artikel didominasi oleh hasil penelitian bidang ilmu magister teknik sipil dan magister manajemen. Selain itu, ada juga artikel lainnya dari bidang magister akuntansi dan teknik industry.

Hasil penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan analisis pada bidang ekonomi, komunikasi dan teknik

Redaksi juga menerima karya tulis hasil penelitian dari para dosen tetap dan dosen luar biasa USB YPKP maupun penulis dari institusi lain untuk penerbitan jurnal edisi berikutnya.

Bandung, November 2019
Redaksi

Jurnal Techno Sosio Ekonomika
USB YPKP
ISSN 1979-4835

ISSN 1979-4835

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.MIZUSHIMA METAL WORKS INDONESIA BAGIAN *MANUFACTURING*

Sadim Hartono[1], Didin Saepudin[2], Sri Rochani[3]
[1,2,3]Program Pascasarjana Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
Email : pashadim14@gmail.com

ABSTRACT

The research was conducted at PT.Mizushima Metal Works Indonesia Manufacturing section, which is the main problem is a decrease in achieving production targets, and increasing the number of employee absences. Which aims to determine the description of organizational culture, motivation, discipline and performance of Manufacturing employees at PT.Mizushima Metal Works Indonesia. The magnitude of the influence of organizational culture on the performance of Manufacturing at PT.Mizushima Metal Works Indonesia. The magnitude of the influence of motivation on the performance of Manufacturing employees at PT.Mizushima Metal Works Indonesia. The magnitude of the effect of work discipline on the performance of Manufacturing employees at PT.Mizushima Metal Works Indonesia. The magnitude of the influence of organizational culture, work motivation and work discipline simultaneously on the performance of Manufacturing employees at PT.Mizushima Metal Works Indonesia. With used is descriptive and verification method. The results in this study obtained the value of the t test of organizational culture variables of 5.965, for motivation = 0.825, work discipline = 13.137, and the magnitude of variation in the influence of organizational culture, motivation, discipline on performance of R^2 0.811 or Determination Index = 81.1% and the remaining 18.9% is influenced by other factors. The conclusion in this study organizational culture has a positive and significant effect on performance partially, motivation does not have a significant effect on performance, discipline has a positive and very significant effect on performance, then organizational culture, motivation, work discipline has a significant effect on performance simultaneous.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian dilaksanakan pada PT.Mizushima Metal Works Indonesia bagian Manufacturing, yang menjadi pokok permasalahan adalah adanya penurunan pencapaian target produksi, dan meningkatnya jumlah absensi karyawan. Yang bertujuan untuk mengetahui Gambaran budaya organisasi, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan bagian Manufacturing di PT.Mizushima Metal Works Indonesia. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bagian Manufacturing di PT.Mizushima Metal Works Indonesia. Besarnya pengaruh motivasi pada kinerja karyawan bagian Manufacturing di PT.Mizushima Metal Works Indonesi. Besarnya pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan bagian Manufacturing di PT.Mizushima Metal Works Indonesia. Besarnya pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian Manufacturing di PT.Mizushima Metal Works Indonesia. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Hasil dalam penelitian ini diperoleh nilai untuk uji t hitung variabel budaya organisasi sebesar 5,965, untuk motivasi = 0,825, disiplin kerja = 13,137, dan besarnya variasi pengaruh budaya organisasi, motivasi, disiplin terhadap kinerja sebesar nilai R^2 0,811 atau Indeks Determinasi = 81,1% dan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan dalam penelitian ini budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial, motivasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, disiplin berpengaruh secara positif serta sangat signifikan terhadap kinerja, selanjutnya budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset potensial yang dimiliki perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting guna mencapai tujuan yang optimal. Manusia merupakan komponen perusahaan sebagai

penentu dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dengan demikian, SDM harus terus dikelola dengan baik sehingga dapat diharapkan mencapai tujuan perusahaan, mengingat sangat pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan hasil output yang optimal. PT.Mizushima Metal Works Indonesia sebagai perusahaan jepang yang bergerak dibidang manufaktur yang berlokasi di Jalan Surya Utama Blok B2 No. Kav 1-26 Katanegara Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini merancang dan membuat poros kemudi dan engsel pintu mobil untuk peralatan transportasi roda empat. Dalam proses produksinya ada beberapa hambatan dalam pencapaian target produksi. Untuk melihat kinerja perusahaan, salah satu instrumen yang dapat dijadikan acuan adalah pencapaian target produksi pada suatu perusahaan, adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu tidak tercapainya target produksi selama kurun waktu satu tahun dari januari-desember, maka dari itu peneliti memaparkan target pencapaian produksi bagian *Manufacturing* di PT.Mizushima Metal Works Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1 Pencapaian Target Produksi Departemen *Manufacturing* di PT.Mizushima Metal Works Indonesia Januari – Desember 2017

No	Bulan	Target	Aktual	%	Ket
1	Januari	1140	960	84%	Ng
2	Febuari	1140	930	82%	Ng
3	Maret	1179	1179	100%	Ok
4	April	1130	1130	100%	Ok
5	Mei	1125	950	84%	Ng
6	Juni	1140	948	83%	Ng
7	Juli	1055	1055	100%	Ok
8	Agustus	1055	935	89%	Ng
9	September	1179	995	84%	Ng
10	Oktober	1110	1110	100%	Ok
11	November	1125	952	85%	Ng
12	Desember	1079	926	86%	Ng
Total		13457	12070	89%	Ng

Sumber:data diolah 2019

Keterangan:
OK : Mencapapai target produksi
NG : Tidak mencapai target produksi

Dari tabel 1 terlihat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan tidak tercapainya target dibeberapa bulan, salah satunya pada bulan Januari tetapi pada bulan Maret mencapai target, dengan demikian pencapaian target produksi departemen *Manufacturing* di PT.Mizushima Metal Works Indonesia mengalami fluktuasi yang dipengaruhi oleh banyak faktor. *Flippo* dalam Mangkunegara (2014:15) "Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, pemberian itensif, budaya organisasi, disiplin krja dan kemampuan karyawan (pelatihan dan pendidikan". Pernyataan tersebut pernah diteliti oleh Sutrisno Fathoni (2016) dalam jurnalnya tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitiannya diperoleh secara simultan motivasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja Sulaefi (2017) dalam hasil penelitiannya bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, stres memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan paparan diatas baik secara aspek normatif, aspek teoritis dan aspek empiris, peneliti menduga adanya indikasi penurunan kinerja karyawan. maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manufacturing Di Pt.Mizushima Metal Works Indonesia".

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa perancis kuno, yaitu *management* yang artinya seni dalam mengatur dan melaksanakan. Wibowo (2016:2) "Manajemen merupakan suatu proses dengan menggunakan keberadaan sumber daya yang ada pada organisasi demi mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning, decision making, organizing, leading* dan *controlling*".

Manjemen Sumber Daya Manusia

MSDM yang ada pada perusahaan sangat berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui sistem organisasi dan fungsi operasional perusahaan. Sutrisno (2016:6) "MSDM merupakan kegiatan pengadaan, perencanaan, pemeliharaan, pengembangan serta penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi". Menurut Hasibuan (2014:21) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia "Perencanaan,Pengorganisasian, Pengendalian, Pengarahan, Pengembangan, pengadaan, Kedesiplinan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, dan Pemberhentian"..

Kinerja

Wibowo (2016:7) "Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula disadari bahwa kinerja karyawan itu bukan hanya hasil kerja pekerjaan seseorang atau prestasi kerja karyawan, tetapi mencakup bagaimana pengelolaan proses yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Adapun dimensi kinerja menurut Wilson Bangun (2014:234) "Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama".

Budaya Organisasi

Dalam beberapa teori adapun pengertian makna dari istilah *corporate culture* atau *organization culture* memiliki makna yang sama. Edy Sutrisno (2015:2) "Budaya organisasi sebagai suatu perangkat sistem keyakinan-keyakinan (*belief*), nilai-nilai (*values*), dan norma-norma organisasi yang telah lama berlangsung, kemudian disepakati dan dicontoh oleh para karyawan yang dijadikan sebagai pedoman perilaku karyawan dan pemecahan permasalahan yang ada pada organisasinya". Dimensi budaya organisasi yang dijadikan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat *Robbins* dan *Judge* dalam Wibowo (2014:17) "Karakteristik dimensi budaya pada organisasi yang dijadikan dalam penelitian ini yaitu Inovasi, keberanian mengambil risiko, berorientasi kepada hasil, perhatian pada hal detil, berorientasi pada tim, berorientasi kepada manusia, agresifitas dan stabilitas". Manusia sebagai komponen dasar yang ada pada organisasi harus memiliki motivasi tinggi yang tersimpan didalam diri atau suatu keinginan yang dapat mendorong untuk meraih apa yang diharapkannya. Wilson Bangun (2014:313) "Motivasi adalah hasrat yang ada didalam seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan tindakan". Mengacu pada teori *hierarki Maslow* dalam Mangkunegara (2014:95) yang menjadi dimensi motivasi yaitu "Kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan suatu harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri".

Disiplin Kerja

Sukarno dalam Edy Sutrisno (2015:96) "Disiplin adalah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk mentaati dan mematuhi norma atau aturan yang berlaku disekitarnya. Dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2014:110) yaitu "Sikap, Norma dan Tanggung jawab".

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2014:89) "Kerangka berpikir adalah hubungan antar beberapa variabel yang disusun oleh peneliti dari berbagai teori yang telah diuraikan". Kerangka pemikiran ini menjelaskan tentang *Grand Theory* terdiri dari pengertian manajemen, *Middle Theory* terdiri dari manajemen sumber daya manusia dan *Apllied Theory* terdiri dari kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya seorang karyawan yang ada dalam kehidupan berorganisasi selalu berusaha untuk dapat menentukan dan menciptakan sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua orang, yang dimaksud sesuatu tersebut adalah budaya organisasi dimana seseorang berada, seperti keyakinan, nilai, anggapan dan harapan. Adanya keterkaitan hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan

menurut Sutrisno (2016:188) mengatakan bahwa "Budaya organisasi yang dikelola dengan baik sebagai alat manajemen yang diharapkan memiliki pengaruh dan menjadi salah satu pendorong bagi karyawan yang bekerja untuk bersikap positif, dedikatif dan produktif".

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Manusia terbentuk dari sikap (*attitute*) karyawan yang ada pada perusahaan dalam menghadapi situasi dan kondisi pekerjaan yang sedang dikerjakan. Motivasi mewakili proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkan, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Mangkunegara (2014:74) "Motivasi yang beprestasi mempunyai hubungan yang positif dengan pencapaian kinerja seseorang".

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan disiplin dengan dilandasi keinsafan dan kesadaran akan terciptanya suatu keadaan yang harmonis antara kenyataan dan harapan. Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa "Kedisiplinan merupakan fungsi dari MSDM keenam, semakin baik disiplin seorang karyawan, maka akan baik pula prestasi atau kinerja seorang karyawan".

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan Budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan motivasi dan disiplin juga berdampak pada kinerja karyawan sendiri, karyawan yang sudah memiliki budaya organisasi yang baik akan termotivasi dalam bekerja, imbasnya karyawan akan mampu menunjukan kedisiplinan yang baik guna memperoleh hasil kerja yang optimal sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut *Flippo* dalam Mangkunegara (2014:15) "faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, pemberian itensif, budaya organisasi, disiplin kerja dan kemampuan karyawan".

Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:66) "Paradigma penelitian adalah pola pikir yang menunjukan hubungan antara variabel yang diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan"

Gambar 1 Paradigma Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel yaitu berjumlah 68 orang dari 82 orang karyawan line *Manufacturing*. Karekteristik responden terbagi kedalam 4 karakteristik, yaitu usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

Tabel 2 Karekteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-28	35 Karyawan	51,5%
29-39	33 Karyawan	48,5%
Jumlah	68 Karyawan	100%

Sumber: Data diolah 2019

Dari tabel 2 diatas dapat dielaskan bahwa berdasrkan pada usia karyawan menunjukan usia yang masih produktif dalam bekerja, diharapkan dengan usia yang masih produksti dapat meningkatkan kinerja guna mencapai hasil output yang optimal sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 3 Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	65 Karyawan	95,6%
Wanita	3 Karyawan	4,4%
Jumlah	68 Karyawan	100%

Sumber: Data diolah 2019

Dari tabel 3 dapat dijelaskan tentang karakteristik yang didominasi oleh pria, karena pekerjaan seperti proses *welding*, *painting* yang harus dioperasikan oleh pria.

Tabel 4 Karekteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
2-5 Tahun	42 Karyawan	61,8%
6-10 Tahun	26 Karyawan	38,2%
Jumlah	68 Karyawan	100%

Sumber: Data diolah 2019

Dari tabel 1.4 menjelaskan bahwa masa kerja responden sudah diatas dua tahun yang artinya sudah melewati training status kontrak.

Tabel 5 Karekteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMK/A	62Karyawan	91,2%
D3	3 Karyawan	4,4%
S1	3 Karyawan	4,4%
Jumlah	68 Karyawan	100%

Sumber: Data diolah 2019

Dari tabel 5 dijelaskan berdasarkan pendidikan lulusan SMK/A lebih dominan karena sudah dibekali skill dan kompeten sesuai dengan bidangnya dan diharapkan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan persepsi responden tentang variabel yang diteliti, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi diperoleh X_1=3812 dalam daerah kontinum baik
2. Variabel motivasi diperoleh X_2=2198 dalam daerah kontinum cukup baik
3. Variabel disiplin kerja diperoleh X_3=2238 dalam daerah kontinum cukup baik
4. Variabel kinerja karyawan diperoleh Y=3521 dalam daerah kontinum baik

Uji Validitas Dan Realibilitas

Untuk hasil uji validitas mengacu pada pendapat Priyatno (2013:29)"Jika nilai *Corrected item – Total Correlation* lebih dari 0,3 maka pernyataan dinyatakan valid atau sebaliknya, dari hasi secara statistik maka diperoleh hasil:

1. Variabel budaya organisasi dari 15 item pernyataan dinyatakan valid
2. Variabel motivasi dari 15 item pernyataan dinyatakan valid
3. Variabel disiplin kerja dari 10 item pernyataan dinyatakan valid
4. Variabel kinerja karyawan dari 15 item pernyataan dinyatakan valid

Selanjutnya untuk hasil uji realibilitas, mengacu pada Priyatno (2013:30) ”Jika nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 dinyatakan reliabel”. Berdasarkan hasil statistik menggunakan SPSS maka dapat dikatakan bahwa semua item baik dari variabel budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 maka semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

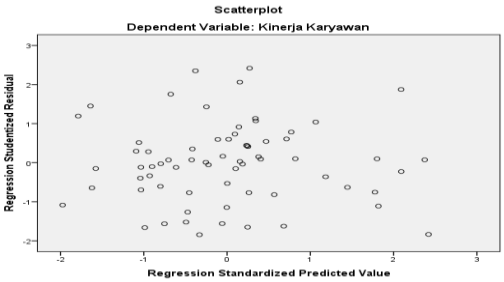
1. Variabel Budaya organisasi nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,891 > 0,05
2. Variabel Motivasi nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,770 > 0,05
3. Variabel Disiplin Kerja nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,085 > 0,05
4. Budaya organisasi nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,610 > 0,05

Mengacu pada Priyatno (2013:35) ”Jika nilai Sig ≥ 0.05 maka data berdistribusi normal”.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2013:105) “Jika nilai Variance *Inflation Factors* (VIF) < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas”. Berdasarkan perhitungan maka diperoleh hasil nilai VIF untuk budaya organisasi = 1,228, motivasi = 1,172, disiplin kerja = 1,085, semuanya kurang dari 10 maka data dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.2 menunjukan bahwa titik-titik berada tersebar, berserakan tanpa pola yang jelas, berada diatas dan dibawah titik 0 sumbu Y, mengacu pada pendapat Ghozali (2013:139) maka data yang tersebar seperti gambar 1.2 dinyatakan tidak mengalami Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Ghozali (2013:111) “Untuk mengetahuii adanya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (DW)”. Berdasarkan perhitungan oleh SPSS maka diperoleh nilai DW 2,298 > dari batas (du) 1,696 dan < dari

4, dengan demikian peneliti menyimpulkan tidak terdapat autokorelasi

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai beriku:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Y = - 0,673+0,334 X1+ 0,069 X2 + 0,955 X3

Makna dari persamaan regresi linear brganda yaitu:

1. Jika tidak ada budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja, besarnya kinerja karyawan sebesar nilai konstanta (a) = -0,673
2. Jika budaya organisasi dapat meningkat sebesar satu satuan dan nilai disiplin kerja dan motivasi konstan, maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,334
3. Jika motivasi meningkat sebesar satu satuan dan nilai budaya organisasi dan disiplin kerja konstan, maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,069
4. Jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan dan nilai budaya organisasi dan motivasi konstan, maka nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,955

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya variasi pengaruh budaya organissi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,811 atau Indeks Determinasi 81,1%. Dengan demikian sisanya 18,9% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dan tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi (Uji T)

Diperoleh nilai uji t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi 5,965, motivasi 0,825 dan disiplin kerja 13,137. Nilai t_{tabel} diperoleh 1,688 dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh kesimpuln:

1. Uji hipotesis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Nilai Sig 0,000 ≤ 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Uji hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan Nilai Sig 0,411 ≥ 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
3. Uji hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Nilai Sig 0,000 ≤ 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil perhitungan spss diperoleh hasil nilai F_{hitung} 91,698 ≥ 2,75 $F_{tabel.}$ Df_1 (jumlah variabel bebas =3) dan Df_2 (n-k-1) = 64 maka didapat distribusi nilai F_{tabel} 2,75, dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa secara simultan budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 81,1%, hal ini juga sesuai dengan hasil uji hipotesis secara simultan budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh teori dari *Flippo* Mangkunegara (2014:15) dan kajian empiris Sulaefi (2017) secara parsial, bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh teori Edy Sutrisno (2016:27) dan didukung oleh kajian empiris Jatilaksono, S.R (2016) dan Putri, R.E (2015)

2. Berdasarkan olah data hasil spss dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti secara parsial, bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh kajian empiris dari Miftah Fajar (2018)

Berdasarkan olah data hasil spss dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh teori Hasibuan (2014:93), dan didukung oleh kajian empiris Dr. Gunawan (2016), *Roeleejanto* (2015) dan Heny Sidanti (2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berada pada daerah kontinum baik, untuk motivasi kerja dan disiplin berada pada daerah kontinum cukup baik, sedangkan kinerja berada pada daerah kontinum baik
2. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi memiliki pengaruh dengan arah positif sesuai dengan teori namun secara statistik tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dimungkinkan karyawan sudah merasa bahwa kebutuhan dan harapanya sudah terpenuhi seperti gaji, tunjangan hak-hak lainnya serta perusahaan dalam promosi jabatan terhadap karyawan dinilai baik, sehingga motivasi hanya sebagai salah satu bentuk dorongan untuk dapat bekerja dengan semangat saja tanpa memprioritaskan target hasil output perusahaan
4. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Secara bersama-sama (simultan) bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Dr. Gunawan. "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour Cabang Panakukang Makassar)". *Jurnal Mirai Management*, Volume 1, Nomor 1, Febuari-Mei 2016

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*

SPSS, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan., & Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara

Jatilaksono, S.R. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Abank Irenk *Creative* Yogyakarta". *Skripsi*. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Mangkunegara, A.A., Anwar, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : PT.Remaja Rosdakarya

Miftah, Fajar "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Surakarta". *Skripsi*. 2018

Putri, R.E. "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawani pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(110, 1-29. 2015

Priyatno. (2013). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Andi [Book], Yogyakarta

Roeleejanto. Effects of Leadership, Work Discipline and Competency on the Application Employees' Performance and of Quality Management and for the Accreditation Status Achievement of Government Hospital

Sidharta, I (2017). Influence of Motivation, Leadership Function and Work Descipline On Employees' Performance, Number 3 Volume 15 , September tahun 2017 : 528-537

Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sulaefi. "Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja pendidik di kabupaten Brebes*". Jurnal Manajemen. XXII (02)*, 186-204. Uni.2018

Sutrisno, Fathoni, A.,"Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Satuan Polisi Paming Praja kota Semarang". *Journal of Management*, 2(2), 1-12.2016

Wibowo. (2014). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada