

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC IN PT. SARANA TITIAN PERMATA 1

Rustam

Universitas Gajayana Malang

Email : ucthank@gmail.com

Dyah Sawitri

Universitas Gajayana Malang

Email : dyahsawitri19@yahoo.com

Dwi Orbaningsih

Universitas Gajayana Malang

Email : dwiorba@gmail.com

Abstract

In the era of globalization, competition between companies is getting sharper, so it requires companies to always be the best. The increasingly fierce competition also shapes the development of increasingly increasing technology and information, resulting in global and comprehensive competition. Therefore, we need workers who really want to work and are able to survive in oil palm plantations. This study aims to determine (1) Does Organizational Culture partially affect the performance of employees at PT. Sarana Titian Permata 1, (2) Does motivation partially affect the performance of employees at PT. Sarana Titian Permata 1, (3) Does Work Discipline partially affect employee performance at PT. Sarana Titian Permata 1. The method of collecting data is through questionnaires distributed to employees of PT. Sarana Titian Permata 1. The samples taken were 54 respondents using the saturated sample technique. The data obtained were then processed using a computer software analysis tool, namely SPSS version 23. This analysis includes validity test, reliability test, multiple regression analysis test, classical assumption test, and statistical test through t statistical test, F statistical test, and the coefficient of determination (R²). The results of the t-statistical test indicate that Organizational Culture has a positive and significant effect on employee performance with a significance (Sig.) of 0.000 less than 0.05 (α), then motivation has a positive and significant effect on employee performance with a significance (Sig.) of 0.023. smaller than the value (α) of 0.05, while Work Discipline has no significant effect on employee performance with a significance (Sig.) of 0.547 greater than the value (α) of 0.05. Then the F statistic test and the coefficient of determination (R²) show that organizational culture, motivation and work environment simultaneously affect employee performance with a contribution of 69.7%. While the remaining 30.3% is explained by other independent variables that are not included in the analytical model of this study.

Abstrak

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga menuntut perusahaan untuk selalu menjadi yang terbaik. Persaingan yang semakin tajam juga membentuk perkembangan teknologi dan informasi semakin meningkat, sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Maka dari itu, diperlukan tenaga kerja yang benar-benar mau bekerja dan mampu bertahan di perkebunan kelapa sawit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Apakah Budaya Organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sarana Titian Permata 1, (2) Apakah Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sarana Titian Permata 1, (3) Apakah Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sarana Titian Permata 1. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Sarana Titian Permata 1. Sampel yang diambil sebanyak 54 responden dengan teknik sampel jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat analisis Software Komputer yaitu SPSS versi 23. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, dan uji statistik melalui uji statistik t, uji statistik F, serta koefisien determinasi (R²). Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α), kemudian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,023 lebih kecil dari nilai (α) 0,05, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,547 lebih besar dari nilai (α) 0,05. kemudian pada uji statistik F dan koefisien determinasi (R²) menunjukkan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 69,7 %. Sedangkan sisa sebesar 30,3 % dijelaskan oleh variabel-variabel independen lainnya yang tidak di cakup dalam model analisis dari penelitian ini.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang bergulir, persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga menuntut perusahaan untuk selalu menjadi yang terbaik. Persaingan yang semakin tajam juga membentuk perkembangan teknologi dan informasi semakin meningkat, sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Dengan kondisi demikian, perusahaan akan terus meningkatkan teknologi dan informasi guna mengikuti perubahan dan persaingan yang ada. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi dan informasi tidak cukup, jika tidak ditunjang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang andal, kreatif dan inovatif (Edy Sutrisno, 2009).

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2007) teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting untuk diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi dan kepuasan

kerja, penanggulangan stress, konseling, dan peneanaan saksi disiplin, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup karyawan para pekerja.

Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan menyebabkan persaingan bisnis khususnya kelapa sawit. Kelapa sawit merupakan tanaman perkebunan penting di dunia yang dapat menghasilkan berbagai produk industri makanan, kimia, kosmetik, bahan dasar industri berat dan ringan, biodiesel, dan lain-lain. Tanaman sawit yang diduga berasal dari Afrika didatangkan ke Indonesia oleh pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1848. Beberapa bijinya ditanam di Kebun Raya Bogor, sementara sisa benihnya ditanam di tepi-tepi jalan sebagai tanaman hias di Deli Sumatera Utara pada tahun 1870-an. Berkembangnya perkebunan sawit di dunia bersamaan meningkatnya permintaan minyak nabati akibat Revolusi Industri pertengahan abad ke-19.

Dalam pengelolaan Perkebunan Sawit di Indonesia ada yang dilakukan oleh rakyat dan perusahaan besar, baik pemerintah maupun swasta. Dalam manajemen pengelolaan yang masing-masing perusahaan mempunyai seni dan cara tersendiri mulai dari land clearing, penanaman sampai dengan menghasilkan minyak, yang dikelola dengan wadah organisasi yang berbeda-beda.

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu produk andalan dari Indonesia untuk meningkatnya perekonomian Negara, karena beberapa tahun terakhir keuntungan rata-rata

cenderung terus mengalami peningkatan. Dalam perdagangan kita mengenal istilah harga, penentuan harga merupakan salah satu aspek terpenting dalam kegiatan perdagangan. Harga menjadi sangat penting diperhatikan, mengingat harga menentukan laku tidaknya suatu produk dalam perdagangan. Jika salah dalam menentukan harga maka akan berakibat fatal dalam produk yang ditawarkan nantinya. Harga merupakan satu-satunya unsur dalam perdagangan yang menghasilkan keuntungan dan pendapatan jualan barang dan jasa. Oleh karena itu, harga yang ditetapkan penjual harus sebanding dengan penawaran nilai kepada konsumen.

Prospek yang cerah dalam perkebunan kelapa sawit mendorong pemerintah Indonesia untuk terus mengembangkan areal kelapa sawit. Salah satu sentra perkebunan kelapa sawit Wilmar CKP (Central Kalimantan Project) di Kalimantan Tengah Kabupaten Kotawaringin dan Seruyan. Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintahan agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini norma yang dijunjung tinggi dan

pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010: 262).

Menurut Siagian (dalam Sani & Masyhuri, 2010: 153) mengatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut M. Manullang (2001 : 194) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan seorang karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Disiplin kerja karyawan berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan perusahaan sikap disiplin akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Seorang karyawan yang disiplin akan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan juga tinggi. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban (Priodarminto dalam Sudrajat, 2008).

Menurut Hasibuan (2005) mengatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi”. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Sarana Titian Permata 1 didirikan pada tahun 2006 merupakan

salah satu anak perusahaan dari 7 PT. yang ada di Wilmar Kalimantan Tengah dan sebagai perusahaan yang berkembang, tentunya PT. Sarana Titian Permata 1 memiliki sistem manajemen yang baik dan handal dalam mengelola seluruh sumber daya perusahaannya, termasuk salah satunya sumber daya manusia, yang merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Serta memiliki budaya organisasi yang sudah melekat dan dikenal sebagai ciri khas.

Budaya organisasi PT. Sarana Titian Permata 1 saat ini belum maksimal mencapai nilai-nilai profesional, berintegritas dan amanah sesuai dengan nilai-nilai inti yang diharapkan. Sebagian karyawan masih sangat sulit merubah kebiasaan lama menjadi perilaku baru sesuai nilai-nilai inti yang diharapkan. Mereka menjalankan tugas hanya karena rutinitas saja, kurang adanya inovasi dan kebanggaan akan hasil yang akan dicapai. Masih banyak karyawan yang melaksanakan tugas asal terselesaikan tanpa melihat kualitas dan nilai moral yang diakibatkan. Kenyataan yang terjadi tidak mudah untuk mengubah *mind set dan culture set* dalam waktu yang relatif cepat. Budaya bekerja santai dan tidak profesional di tuntutan harus berubah seiring tuntutan perusahaan.

Semua karyawan yang bekerja di PT. Sarana Titian Permata 1 dalam melaksanakan tugas pasti berniat untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di kantor dan ketentuan-ketentuan lain. Tetapi ada kalanya ada karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka manajemen harus segera melakukan penyelidikan untuk mencari

penyebab seorang karyawan gagal melaksanakan pekerjaannya. Kemungkinan penyebab karena ketidakmampuan karyawan melaksanakan pekerjaan atau kurangnya pengetahuan intelektual karyawan atau karyawan PT. Sarana Titian Permata 1 tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik. Penyebab kegagalan karyawan tersebut adalah karena kurang adanya motivasi dari pimpinan, maka manajemen harus dapat memberikan dorongan melalui pemenuhan kebutuhan agar karyawan berusaha melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Namun bila kegagalan karyawan melaksanakan tugasnya karena kurang pengetahuan tentang pekerjaannya, maka kewajiban manajemen PT. Sarana Titian Permata 1 adalah meningkatkan pengetahuan dengan cara seperti pelatihan dan ajaran langsung dan lain sebagainya, karena dengan meningkatnya efisiensi kerja maka yang berarti produktivitas meningkat juga. Dengan meningkatkan produktivitas kerja maka pemenuhan kebutuhan fisik mereka akan terjamin, bahkan meningkat dan hal ini tentunya akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, yang akhirnya akan meningkatkan pula kinerja di kantor PT. Sarana Titian Permata 1.

Berdasarkan pada uraian peneliti merasa tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang nantinya dapat sebagai usulan acuan dalam pengambilan langkah strategi di perusahaan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) tanpa mengabaikan protocol kesehatan saat pandemi covid-19 yang telah ditetapkan di PT. Sarana Titian Permata 1.

Protokol kesehatan adalah aturan dan ketentuan yang perlu diikuti oleh segala pihak agar dapat beraktivitas secara aman pada saat pandemi COVID-19 ini. Protokol kesehatan dibentuk dengan tujuan agar karyawan tetap dapat beraktivitas secara aman dan tidak membahayakan keamanan atau kesehatan orang lain.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian menunjukkan pada pengertian tempat atau lokasi sosial penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat di observasi. Penelitian ini dilakukan di Kalimantan Tengah Kabupaten Kotawaringin Timur, Penentuan lokasi penelitian dari hasil analisa dan observasi karyawan dari beberapa PT. yang ada di perusahaan perusahaan Wilmar CKP (Central Kalimantan Project) sehingga penelitian di tentukan pada PT. Sarana Titian Permata 1. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2020 - Juli 2020 dan tetap pada protocol Kesehatan karena disaat ini masa pandemi Covid-19 semakin meningkat, Perilaku disiplin untuk mencegah penyebaran covid-19 yaitu 3 M (Memakai Masker, Mencuci tangan, Menjaga jarak)

Penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dengan design penelitian explanatory research. Menurut Sugiyono (2015), Explanatory Research merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel yang lain. dengan pendekatan asosiatif. metode asosiatif dengan bentuk hubungan kausal, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:63) suatu

pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Selain berusaha untuk menjelaskan hubungan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Titian Permata 1, penelitian ini akan dilengkapi dengan uraian secara deskriptif yang berhubungan dengan penyajian data Primer dan Data Sekunder. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan Sampling Jenuh (sensus), menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel-variabel penelitian, maka disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner yang diajukan adalah valid untuk digunakan bagi proses pengumpulan data penelitian. Hasil ini didasari nilai Sig (2.tailed) dari setiap item pertanyaan adalah lebih kecil dari kreteria alpha sebesar 5 % atau 0,05.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.(2.tailed)	Hasil Uji
Budaya Organisasi	X1.1 X1.2	0,465	0,000	Valid Valid
	X1.3 X1.4	0,525	0,000	Valid Valid
	X1.5 X1.6	0,456	0,001	Valid Valid
	X1.7 X1.8	0,702	0,000	Valid Valid
	X1.9 X1.10	0,664	0,000	Valid Valid
		0,694	0,000	
		0,559	0,000	
		0,670	0,000	
		0,428	0,001	
	Motivasi	X2.1 X2.2	0,473	0,000
X2.3 X2.4		0,697	0,000	Valid Valid
X2.5 X2.6		0,319	0,019	Valid Valid
X2.7 X2.8		0,556	0,000	Valid Valid
X2.9 X2.10		0,394	0,003	Valid Valid
		0,768	0,000	
		0,523	0,000	
		0,706	0,000	
		0,669	0,000	
		0,576	0,000	

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.(2.tailed)	Hasil Uji
Disiplin Kerja	X3.1 X3.2 X3.3 X3.4	0,375	0,005	Valid Valid
	X3.5 X3.6 X3.7 X3.8	0,522	0,000	Valid Valid
	X3.9 X3.10	0,497	0,000	Valid Valid
		0,585	0,000	Valid Valid
		0,770	0,000	Valid Valid
		0,625	0,000	
		0,781	0,000	
		0,606	0,000	
Kinerja	Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4	0,530	0,000	Valid Valid
	Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8	0,407	0,002	Valid Valid
		0,588	0,000	Valid Valid
		0,820	0,000	Valid Valid
		0,734	0,000	
		0,703	0,000	
		0,491	0,000	
		0,604	0,000	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dirangkum bahwa semua pertanyaan di dalam kuesioner mengenai masing-masing variabel penelitian yang dianalisis, yaitu budaya organisasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja (Y) terbukti memiliki nilai Sig. Correlation lebih kecil dari α (0.05) pada tingkat kepercayaan 95 %. Dengan demikian semua pertanyaan dalam kuesioner bisa digunakan bagi pengumpulan data yang

sesungguhnya

b. Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel penelitian, maka disimpulkan bahwa semua pertanyaan kuesioner yang diajukan adalah reliabel untuk digunakan bagi proses pengumpulan data penelitian. Hasil ini di dasari karena nilai Alpha dari setiap pertanyaan adalah lebih besar dari 0,6.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Hasil Uji
Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2)	0,761	Reliabel Reliabel
Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y)	0,769	Reliabel Reliabel
	0,781	
	0,763	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat di rangkum bahwa semua pertanyaan di dalam kuesioner mengenai masing-masing variabel penelitian yang dianalisis, yaitu budaya organisasi (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, semua pertanyaan dalam kuesioner bisa digunakan bagi pengumpulan data yang

yang sesungguhnya.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada masalah autokorelasi. Tentu saja Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin - Watson yang bisa di lihat dari hasil perhitungan DW.

Tabel 3 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	0,835 ^a	0,697	0,679	1,495	2,227

a. Predictors: (Constant), T. X3, T. X2, T. X1

b. Dependent Variable: T. Y

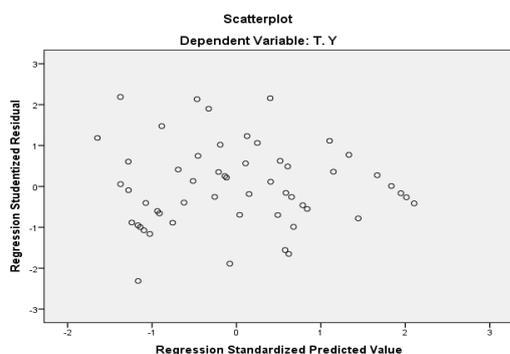
Sumber : Data primer diolah, Tahun 2020

Nilai DL dan DU dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin - Watson. Dengan $n = 54$ dan $k = 3$ (k adalah jumlah variabel independen) didapat nilai $DL = 1,452$ dan $DU = 1,681$. Jadi nilai $4 - DL = 2,548$ dan $4 - DU = 2,319$. Model Summary pada tabel 4.8, terlihat angka Durbin - Watson sebesar 2,227. Karena nilai Durbin - Watson terletak antara $DU < DW < 4 - DU$ ($1,681 < 2,227 < 2,319$), hal ini berarti model regresi tidak terdapat masalah / tidak ada autokorelasi pada model regresi

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variance dari error berubah-ubah maka disebut heterokedastistitas. Menurut Rosadi (2012), untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Kurva scatterplot, dimana bila titik-titik yang ada menyebar tidak beraturan atau tidak membentuk suatu bentuk tertentu maka dinyatakan data bebas dari heteroskedastisitas. Terkait dengan penelitian ini dapat di cermati pada uji heteroskedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah, Tahun 2020

Pada gambar 1 tersebut menunjukkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Budaya organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja.

e. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas. Berikut hasil perhitungan menggunakan program *Statistic Program For Social Science (SPSS) versi 23*.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,403	2,479
Motivasi (X2)	0,637	1,570
Disiplin Kerja (X3)	0,439	2,278

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4 tersebut menunjukkan setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

f. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini

uji normalitas data menggunakan uji *One Sample Kolmogorof - Smirnov* dan analisis grafik *normal P-P Plot*. Kriteria pengujiannya adalah: (1) jika nilai Signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan (2) jika nilai Signifikansi (*Asym Sig 2 tailed*) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Description	Budaya Organisasi	Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja
N	54	54	54	54
Mean	33,67	31,54	32,06	27,94
Normal Std. Deviation	3,274	4,055	3,916	2,638
Absolute	0,081	0,084	0,116	0,109
Most Positive	0,081	0,084	0,109	0,109
Extreme Negative	-0,077	-0,082	-0,116	-0,101
Kolmogorov-Smirnov Z	0,593	0,619	0,852	0,798
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,874	0,839	0,462	0,548

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2 tailed*) untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,874; motivasi (X2) sebesar 0,839 dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,462. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,548. Jadi hasil perhitungan ketiga variabel menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

distribusi data pada keempat variabel tersebut dinyatakan normal.

g. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dengan SPSS versi 23, hasil linear berganda yang telah dilakukan dapat di lihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,775	2,171	0,000	2,199	0,032	0,000	0,000
Budaya	0,503	0,099	0,625	5,095	0,000	0,403	2,479
Motivasi	0,149	0,063	0,228	2,340	0,023	0,637	1,570
Disiplin Kerja	0,048	0,079	0,071	0,607	0,547	0,439	2,278

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6 di peroleh model persamaan regresi untuk variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = 4,775 + 0,503 X_1 + 0,149 X_2 + 0,048 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Besarnya nilai konstanta sebesar 4,775 artinya jika variabel budaya organisasi (X1), variabel motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) nilainya 0,000 maka kinerja karyawan (Y) sebesar 4,775.
2. Besarnya koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,503. Karena hasil yang diperoleh ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif maka menyatakan bahwa variabel budaya organisasi bisa semakin mudah di pahami dan diterapkan maka kinerja karyawan juga akan menjadi meningkat, atau sebaliknya apabila variabel budaya organisasi sulit di pahami dan diterapkan maka kinerja karyawan juga akan menjadi menurun ; dengan asumsi variabel-variabel independen (variabel bebas) lainnya tidak mengalami perubahan.
3. Besarnya koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,149. Karena hasil yang diperoleh ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif maka

menyatakan bahwa apabila variabel motivasi bisa ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan menjadi meningkat, atau sebaliknya apabila variabel motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menjadi menurun; dengan asumsi variabel-variabel independen (variabel bebas) lainnya tidak mengalami perubahan.

4. Besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,048. Karena hasil yang di peroleh ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif maka menyatakan bahwa apabila disiplin kerja bisa ditingkatkan maka kinerja karyawan akan menjadi meningkat, atau sebaliknya apabila disiplin kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami menurun, dengan asumsi variabel-variabel independen (variabel bebas) lainnya tidak mengalami perubahan.

Hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan pengujian untuk menunjukkan hubungan atau korelasi antara variabel-variabel independen (yaitu; budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (yaitu : kinerja karyawan) adalah relatif tinggi, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,835 atau mendekati 1,000. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien
 Korelasi dan Koefisien Determinasi
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,835 ^a	0,697	0,679	1,495	2,227

a. Predictors: (Constant), T. X3, T. X2, T. X1

b. Dependent Variable: T. Y

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan di juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,697. Hasil ini menyatakan variabel independen (yaitu : budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja) yang dianalisis dalam penelitian ini mampu menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel dependen (yaitu : kinerja karyawan) hanya sebesar 69,7 %. Sedangkan sisa sebesar 30,3 % dijelaskan oleh variabel-variabel independen lainnya yang tidak di cakup dalam model analisis dari penelitian ini.

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ketentuan Budaya Organisasi memiliki nilai t sebesar 5,095 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Budaya organisasi yang kuat di suatu perusahaan adalah sesuatu yang harus menjadi perhatian penuh baik bagi karyawan, pimpinan perusahaan dan karyawan yang lainnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil pekerjaan pada umumnya. Seorang karyawan Perusahaan PT.

Sarana Titian Permata 1 apabila kurang menjalin hubungan sosial yang kuat, maka budaya organisasi Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1 yang terbentuk kurang berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan harus senantiasa menjalin komunikasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, apabila hal ini sudah menjadi tradisi dan budaya organisasi perusahaan maka tidak hanya kinerja karyawan yang meningkat tetapi kinerja perusahaan secara umum juga meningkat. Untuk itu kewajiban seluruh karyawan terus memelihara dan menjaga budaya organisasi yang sudah kuat dan kondusif di Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1. Budaya organisasi di perusahaan merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lain. Karyawan melihat bahwa nilai-nilai dan sistem makna dalam suatu organisasi di perusahaan adalah baik, maka sudah seharusnya untuk dilaksanakan dan dilestarikan. Nilai-nilai ini akan menjadi dasar bagi seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan setiap hari di perusahaan. Budaya organisasi yang kondusif dan menyenangkan dapat menjadi kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi. Namun

dalam hasil penelitian ini ternyata variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1, jika di bandingkan dengan nilai koefisien beta variabel lainnya di dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang di lakukan dengan hasil analisa bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Penelitian Yuliani (2016) dan Liana dan Irawati (2014) Menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian Motivasi memiliki nilai t sebesar 2,340 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,023 lebih kecil dari nilai (α) 0,05. Motivasi seorang karyawan dapat di lihat salah satunya dari penampilan dan nilai sikap yang di miliki karyawan Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1 dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Memotivasi yang tinggi untuk meraih prestasi kerja. Mempunyai sikap baik dan kemauan yang keras dalam setiap penyampaian ide dan saran untuk perbaikan kerja. Punya kemampuan untuk mempengaruhi pelaksanaan bekerja di Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1 dan kemauan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih teliti dan rapi dalam setiap pekerjaan, kemampuan karyawan dalam memotivasi karyawan

agar dapat selalu berkembang dan maju dalam setiap tantangan, serta kemampuan untuk membawa tujuan organisasi. Cara memotivasi yang di terapkan oleh manajemen Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1 dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkatkan motivasi yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Penelitian Yuliani (2016), Liana dan Irawati (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan analisa bahwa variabel motivasi sangat di perlukan oleh seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat semakin baik kinerja yang dihasilkan

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian Disiplin Kerja memiliki nilai t sebesar 0,607 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,547 lebih besar dari nilai (α) 0,05. Setiap karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah perlu adanya sikap disiplin karyawan. Disiplin kerja di dorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1. Sikap untuk mematuhi dan

melaksanakan tugas kurang penuh kesadaran dan tanggung jawab dalam rangka memegang teguh disiplin kerja. Karyawan Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1 tersebut kurang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan yang berlaku, maka disiplin kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Semakin kurang akan kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin kurang patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka akan menurunkan semangat kerja dan gairah kerja sehingga kurang menciptakan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananta dan Dewi Adnyani (2016), Irawati dan Ezra (2015), Ray (2015), Liana dan Irawati (2014) yang mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan analisa bahwa disiplin kerja karyawan merupakan tindakan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Karyawan melakukan tindakan secara benar dan terus menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam di dalam perilaku karyawan dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

d. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen terhadap nilai variabel dependen tersebut adalah merupakan hasil data lapangan yang dilakukan untuk melihat tingkat keefektifan pelaksanaan tentang budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1 Penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai jalur hubungan yang signifikan antara satu dengan yang lainnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kukuh Mulyadi (2010) dengan analisa bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian yang telah dilakukan jika dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan
2. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1.
3. Budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1.
4. Budaya organisasi terbukti sebagai variabel bebas yang secara dominan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Sarana Titian Permata 1.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta I Ketut Febri dan I G. A. Dewi Adnyani (2016), "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar*", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103-1130
- Darsono, P. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Nusantara COUNSULTING.
- Irawati Rusda dan Ezra Pelita Silalahi (2015), "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi Di PT XXX*", ejournal Politeknik Negeri Batam Arifin, Rois. dkk. *Perilaku Organisasi*. Malang.
- Gujarati, Damodar. N and Porter, Dawn C.(2013). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Jones, Gareth, R . & George, Jennifer M. (2008). *Contemporary management (fifth edition)*. USA: McGRA Whill – International.
- Kotter, John. P dan Heskert, James. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*, The Free Press, New York,USA.
- Empat. Majalah Bisnis dan Manajemen. *Eksekutif*. No.327, November 2010.
- Liana Yuyuk dan Rina Irawati (2014), Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya, Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 1,
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H.(2006). *Manajemen Sumber Daya manusia*. edisi 10. Alih Bahasa: Diana Angelika, Salemba Empat, Jakarta.
- Masambe, Fimce, Agus soegoto & Jacky Sumarauw. 2015. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*". Universitas Sam Ratulangi. Vol.3, No.3, 2015
- Manullang, M. (2004). *Manajemen Personalialia*. Edisi ke 3.Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Ndraha,Taliziduhu.(2010). *Budaya Organisasi* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Putra 2014. "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toserba XYZ Bandung*".Bandung: Universitas Telkom". Vol.1, No.3 2014.
- Pratama, Yoga. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*. Laporan Penelitian, Tidak dipublikasikan.
- Ray Raymundus I Wayan (2015), "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelapa Gading Di Jakarta Utara*", IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration Volume 1 , Nomor 2.
- Rosadi, D. (2012). *Ekonometrika & Analisis Runtun Waktu Terapan*. Yogyakarta: Andi.
- Sani, Achmad.Supriyatno dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Malang: UIN – MALIKI

PRESS.

Sani, Achmad.Supriyatno dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisa Data*. Cetakan II. Malang: UIN – MALIKI PRESS.

Shinta (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Jenis Eksplanatory* Malang : ISSN 2303-1174 P. Lampengan.

Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak14. Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*, Jakarta : Cetakan ke 3 Kencana Prenada Media Group.

Wanjiku, Njugi Anne.; Agusioma, Nickson Lumwagi. (2014). *Effect of Organization Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations*. Retrieved Agustus 18, 2015 from <http://ijrsp.org/research-paper-1114/ijrp-p3503>.

Yuliani, Rahmawati. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Syariah Semarang" Vol.8 No.3, Oktober 2016