

Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur

Nurindah Dwi Antika¹, Jojok Dwiridotjahjono²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP, UPN "Veteran" Jawa Timur,

18042010003@student.upnjatim.ac.id¹ dwiridotjahjono_jojok@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

Quality human resources are a determining factor in improving the performance of a business organization. The performance of a business organization is largely determined by the performance of its employees, and this is the main reason for this research. This study aims to determine the effect of discipline, organizational culture and work motivation on employee performance. This research approach is a descriptive research with a quantitative approach. The data used in this study are primary data obtained directly from respondents through questionnaires in the field and secondary data obtained in finished form, has been collected and processed by other parties. The number of samples taken in this study were 74 respondents. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results of the analysis show that the variables of discipline, organizational culture and work motivation have a significant effect on employee performance both simultaneously and partially. The results of this study indicate that the variables of discipline, organizational culture and work motivation are the determining variables in an effort to improve employee performance

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi bisnis. Kinerja suatu organisasi bisnis sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, dan inilah yang menjadi alasan utama penelitian ini dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dilapangan serta data sekunder yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 74 orang responden. Teknik analisis data yg digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan variabel penentu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan semakin ketat, seluruh aktivitas organisasi harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi dan kemampuan manusia,, peran manusia dalam organisasi dapat dikelola melalui Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM), dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia dapat mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya yang mempunyai kemampuan, sikap, kemauan untuk memberikan kontribusi demi kemajuan perusahaan. Aspek yang menunjang kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Yang pertama yaitu Disiplin Kerja. Disiplin Kerja merupakan tolak ukur karyawan dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Jika karyawan mempunyai rasa kedisiplinan maka dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Yang kedua yaitu Budaya organisasi. Budaya Organisasi merupakan pedoman bagi perusahaan dalam melakukan segala aktivitas, sehingga secara tidak langsung budaya organisasi mempunyai pengaruh dalam membentuk sikap, perilaku, serta bertanggung jawab karyawan, ada juga faktor lain yaitu motivasi. Motivasi merupakan keinginan yang muncul dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat tinggi dalam melakukan pekerjaan. Semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara masih banyak permasalahan yang terjadi di Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur yang mana berkaitan dengan disiplin kerja. Banyak karyawan yang masih datang terlambat, pulang lebih cepat dari jam kerja, serta karyawan terkadang lalai tidak melakukan scan masuk maupun scan pulang. Berikut disajikan data rekapitulasi absensi masuk & pulang karyawan perum BULOG kantor wilayah jawa timur periode Januari – Agustus 2021

Gambar 1.1

Bulan	Absensi Masuk & Pulang			Jumlah Total
	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Lalai Absen	
Januari	155	50	140	76,7%
Februari	152	70	145	73,9%
Maret	150	55	129	76,3%
April	160	76	145	75,5%
Mei	165	82	122	70,7%
Juni	170	80	152	75,4%
Juli	167	85	136	75,1%
Agustus	155	78	156	77,2%

Meskipun demikian, menurut beberapa sumber, budaya organisasi disana masih dipertahankan dengan baik seperti contohnya setiap hari sebelum dilakukannya aktivitas kerja, pimpinan dan karyawan Perum BULOG selalu dan wajib melaksanakan doa bersama, Selain itu, ada budaya organisasi juga yang tercantum dalam peraturan perusahaan yaitu budaya “AKHLAK”. Akan tetapi kenyataannya karyawan menganggap bahwa budaya “AKHLAK”. tersebut merupakan standar umum sebuah industry sehingga banyak implementasinya yang belum melekat dalam diri karyawan.

Hal tersebut dibuktikan dari banyaknya karyawan yang tidak disiplin, dan motivasi kerja karyawan yang masih rendah. Karyawan menganggap bahwa perusahaan belum memberikan fasilitas kerja dengan baik, seperti ruangan kerja masih dijadikan satu dengan divisi lain, Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul “Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur”

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin

Disiplin merupakan sikap atau perilaku karyawan secara sukarela dalam mentaati peraturan atau prosedur kerja. Menurut Sinambela (2018), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan adanya disiplin kerja dapat membantu terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga timbul semangat kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Dewi & Harjoto (2019:96) Berikut beberapa indikator disiplin kerja antara lain :

1. Disiplin Waktu.

Diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin Peraturan.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Disiplin Tanggung Jawab.

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan pedoman atau identitas bagi perusahaan dalam melakukan segala aktivitas yang mengacu pada nilai dan pola keyakinan suatu organisasi. Menurut Enny (2019:52) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi menjadi aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak. Sedangkan menurut Tuala (2020:03) budaya organisasi adalah pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Tuala (2020:04) Karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovasi Dan Pengambilan Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan berani dalam mengambil resiko
2. Perhatian, yaitu sejauh mana karyawan memperlihatkan kecermatan, dan perhatian terhadap hal yang rinci.

3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana pimpinan memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik mencapai hasil.
4. Orientasi Orang, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen mempengaruhi orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu
6. Kegresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan/Stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Motivasi Kerja

Setiap perusahaan pasti menginginkan agar tujuan perusahaannya dapat tercapai. Oleh karena itu, hal tersebut bisa dilakukan dengan cara memotivasi para karyawan. Menurut Marliani (2018) dalam Safitri (2018:5) mengatakan bahwa motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri, maka bekerja mudah tergoyahkan. Artinya bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat tinggi dalam melakukan pekerjaan, tanpa adanya motivasi maka pekerjaan akan terasa sia-sia. Menurut Tahir (2017:116) Terdapat beberapa bentuk kegiatan motivasi kerja terhadap karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Instrinsik. Motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan, sebab ia mersa pekerjaan yang dikerjaan mampu memenuhi kebutuhan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan di masa depan.
2. Motivasi Ekstrinsik. Motivasi yang bersumber dari luar diri pekerja. Suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah gaji yang tinggi.

Kinerja Karyawan

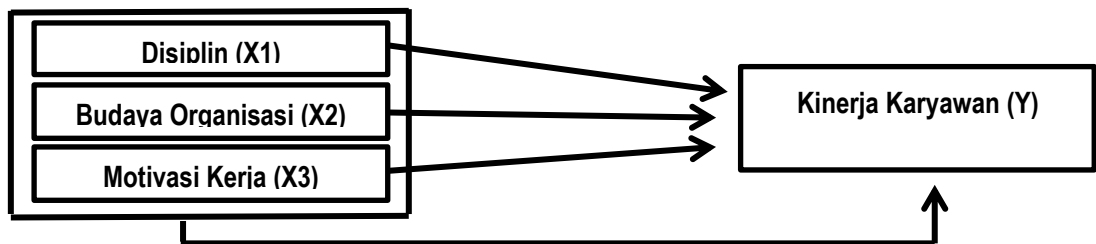
Kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Luthans, 2005:165 dalam Masram & Mu'ah (2017:148) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Artinya bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja selalu berhubungan dengan karyawan, sehingga banyak orang selalu menyebutnya dengan Kinerja Karyawan. Menurut Bangun (2012:233) dalam Asnawi (2019:14) indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

MODEL HIPOTESIS

Gambar 1.2
Kerangka Berfikir



Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Variabel Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Lokasi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur. Lokasi perusahaan ini terletak di Jl. Ahmad Yani No. 146-148, Gayungan, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60235.

Populasi Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur sejumlah 74 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel sampling jenuh yaitu seluruh karyawan di Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur. Dan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini

Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Instrument pengumpulan data yaitu metode kuesioner. Selain pengumpulan data secara langsung ke responden

juga dilakukan pengumpulan data dengan teknik documenter untuk menunjang analisis penelitian..

Pengujian Instrumen Data

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Sedangkan data dikatakan reabil apabila nilai Cronbach Alpha dari variabel variabel tersebut lebih besar daripada 0,6, atau instrument yang dipakai sudah tepat dan layak untuk diteruskan ke pengujian berikutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ada 4 yaitu uji normalitas. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data. Apakah mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji multikolinieritas. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai $VIF > 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya. Uji Heteroskedastistas. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x dengan absolut unstandardiez residual regresi. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak ada heteroskedastisitas dan sebaliknya. Dan Uji Autokorelasi. Menguji autokorelasi dalam suatu metode yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya, dengan nilai Durbin Watson

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t u pembuktian hipotesis yang diajukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner Untuk mengetahui tanggapan 74 responden tentang analisis pengaruh disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji validitas digunakan dengan bantuan software SPSS 20.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Kolerasi	r tabel (5%)	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	D1	0,755	0,227	Valid
	D2	0,632	0,227	Valid
	D3	0,708	0,227	Valid
	D4	0,642	0,227	Valid
	D5	0,625	0,227	Valid

	D6	0,610	0,227	Valid
Budaya Organisasi (X2)	B1	0,528	0,227	Valid
	B2	0,460	0,227	Valid
	B3	0,683	0,227	Valid
	B4	0,372	0,227	Valid
	B5	0,683	0,227	Valid
	B6	0,551	0,227	Valid
	B7	0,573	0,227	Valid
Motivasi Kerja (X3)	M1	0,673	0,227	Valid
	M2	0,511	0,227	Valid
	M3	0,760	0,227	Valid
	M4	0,631	0,227	Valid
	M5	0,715	0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K1	0,622	0,227	Valid
	K2	0,620	0,227	Valid
	K3	0,729	0,227	Valid
	K4	0,560	0,227	Valid
	K5	0,604	0,227	Valid
	K6	0,582	0,227	Valid

Sumber : Data Primer Setelah Diolah

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan bahwa semua variabel bebas maupun terikat menunjukkan data yang valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan terhadap responden akan memberikan jawaban yang cenderung konsisten. Hasil uji reabilitas terhadap variabel dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Alpha	Kesimpulan
Displin Kerja (X1)	0,741	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,616	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,674	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,677	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Setelah Diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) telah reliabel. Karena semua nilai alpha (r hitung) lebih besar dari 0,6. Maka dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel.

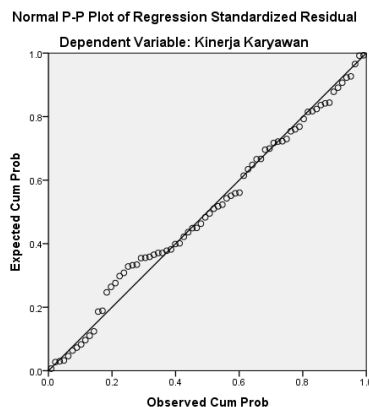
3. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan hasil uji kolmogorov-smirnov dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.74037406
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.046
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.701
Asymp. Sig. (2-tailed)		.710
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov memang terbukti bahwa nilai residual mengikuti sebaran normal karena Asymp. Sig (2-tailed) = 0,710 > 0,05. Dan berikut merupakan gambar Hasil Uji Pilot Project P-Plot



4. Hasil Uji Hipotesis

A. Pengaruh secara Simultan atau Uji (f)

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat.

Tabel 1.5 Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.350	3	126.783	40.138	.000 ^b

Residual	221.110	70	3.159
Total	601.459	73	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin

Sumber : Data Primer Setelah Diolah

Langkah-langkah pengujian :

- a) Penentuan penerimaan dan penolakan :•
 1. Jika P-value > a = 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.
 2. Jika P-value < a = 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat. •
- b) Hasil pengujian :

Diketahui = jumlah reponden (n) = 74 , jumlah variabel (k) = 3. Tingkat kesalahan (a) = 5%.

Rumus Ftabel

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

$$= (3 ; 74-3)$$

$$= (3 ; 71)$$

$$= 2.73$$

maka Ftabel yang digunakan adalah t 0.05 (3 ; 71) = 2.73.
- c) Berdasarkan hasil data tabel annova diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$
- d) Kesimpulan : Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh disiplin (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,000. Yang mana $0,000 < 0,05$ dan nilai fhitung $40,138 > 2,73$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hi diterima yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan (secara simultan) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. Pengaruh secara parsial atau Uji (t)

Tabel 1.6 Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.683	2.158		.780	.438
Disiplin (X1)	.262	.059	.340	4.439	.000

Budaya Organisasi (X2)	.422	.063	.506	6.640	.000
Motivasi Kerja (X3)	.278	.083	.257	3.359	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Tabel dengan mengamati baris, kolom t dan sig maka bisa diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Uji parsial antara variabel disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

- Ttabel = $t(\alpha/2 \text{ dengan } df = n-k-1)$
 $t = (0,05/2 \text{ dengan } df = (74-3-1))$
 $t = (0,025 \text{ dengan } df = 70)$
 $= 1.997$
- Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$
- thitung > ttabel = $4.439 > 1.997$
- Kesimpulan : Berdasarkan Tabel 5.5 Hasil Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai thitung sebesar $4.439 >$ nilai ttabel sebesar 1.997. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji parsial antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

- Ttabel = $t(\alpha/2 \text{ dengan } df = n-k-1)$
 $= 1.997$
- Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$
- thitung > ttabel = $6,640 > 1.997$
- Kesimpulan : Berdasarkan Tabel 5.5 Hasil Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai thitung sebesar $6.640 >$ nilai ttabel sebesar 1.997. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji parsial antara variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

- Ttabel = $t(\alpha/2 \text{ dengan } df = n-k-1)$
 $= 1.997$
- Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$
- thitung > ttabel = $3,359 > 1.997$
- Kesimpulan : Berdasarkan Tabel 5.5 Hasil Uji Parsial (t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$. Dan nilai thitung $3,359 >$ nilai ttabel 1.997. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

A. Pengaruh secara simultan atau uji (F)

1. Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui Uji F diperoleh data bahwa F_{hitung} sebesar $40,138 >$ dari F_{tabel} sebesar $2,73$. Hal tersebut yang menyatakan bahwa variabel disiplin (X_1), budaya organisasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika perusahaan yang mempunyai tingkat disiplin yang baik, nantinya akan dapat membentuk budaya organisasi yang harmonis, serta hal tersebut juga akan dapat menciptakan motivasi kerja tumbuh rangsangan dalam diri karyawan untuk melakukan tindakan kerja yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan berhasil menerapkan disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan baik secara kerja individu atau kelompok. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis yang diajukan

B. Pengaruh secara parsial atau uji (t)

1) Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari perhitungan uji t pada disiplin (X_1) yaitu dimana t_{hitung} sebesar $4,439 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,997$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin maka akan semakin membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan. Hasil analisis ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan oleh peneliti, disiplin penting sebab pelaksanaan kedisiplinan dalam perusahaan akan dapat membantu mengarahkan karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal dan mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran. Hasil ini juga menguatkan hasil penelitian sebelumnya yaitu Nurindah dkk (2021) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Budaya organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari perhitungan uji t pada budaya organisasi (X_2) yaitu dimana nilai t_{hitung} sebesar $6,640 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,997$. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memberikan

bukti bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kinerja karyawan artinya semakin tinggi persepsi karyawan mengenai budaya organisasi akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hasil analisis ini sesuai dengan apa yang dihipotesiskan oleh peneliti, Budaya organisasi memberikan dampak positif bagi internal perusahaan maupun karyawan secara individu, karena budaya organisasi adalah karakter organisasi yang memungkinkan para anggota organisasi mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi. Hasil ini juga menguatkan hasil penelitian sebelumnya yaitu Virsa Sari Widuri dkk (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja adalah positif dengan nilai koefisien sebesar 0,733

3) Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari perhitungan uji t pada budaya organisasi (X2) yaitu dimana nilai t hitung 3,359 > nilai t tabel 1.997. Hasil pembuktian telah dilakukan memberikan bukti bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja artinya motivasi kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Motivasi kerja merupakan unsur penting sebab adanya motivasi dapat menciptakan semangat kerja, menumbuhkan rangsangan untuk bisa bekerja maksimal. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku kegembiraan dalam bekerja sebagai wujud rasa puas. Hasil ini juga menguatkan hasil penelitian sebelumnya yaitu Nurindah dkk (2021) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel bebas disiplin (X1) dan budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Pada perusahaan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur. Artinya jika perusahaan jika perusahaan berhasil menerapkan disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan baik secara kerja individu atau kelompok.
2. Variabel Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur, artinya disiplin penting sebab pelaksanaan kedisiplinan dalam perusahaan akan dapat membantu mengarahkan karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakati sehingga hal tersebut juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur, artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kinerja karyawan artinya semakin tinggi persepsi karyawan mengenai budaya organisasi akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
4. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Kantor Wilayah Jawa Timur, artinya Motivasi kerja merupakan unsur penting sebab adanya motivasi dapat menciptakan semangat kerja, menumbuhkan rangsangan untuk bisa bekerja maksimal. Terdapat hubungan langsung yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja artinya motivasi kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin meningkat. .

Saran

1. Agar terciptanya kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan perlu memperhatikan, meningkatkan dan menitik beratkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut yaitu motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan masalah disiplin, karna disiplin mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. seperti, ketepatan waktu, tingkat pelanggaran. maka dari itu pihak perusahaan harus lebih meningkatkan sanksi hingga melakukan pendisiplinan
3. Perusahaan harus lebih memperhatikan masalah motivasi kerja, sebab motivasi bukan hanya muncul dari dalam diri karyawan karyawan itu sendiri, akan tetapi terkadang karyawan mengharapkan motivasi yang lebih dari perusahaan dan juga suasana lingkungan untuk menunjang semangat kerja karyawan dalam bekerja.
4. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan merasa puas akan pekerjaan yang ia miliki. Yaitu dengan cara memenuhi hak karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap nyaman dan bersih. Sehingga dengan begitu karyawan akan merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (Z. Fachrussyah (ed.1). CV. Artha Samudra.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In E. Junaedi (Ed.1, Issue 1). UNPAM Press.
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. W Erma ; Ed.1). UBHARA Manajemen Press.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Zifatama Publisher* (Ed.1). Zifatama Publisher.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1795>

- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suryani (ed.3), Vol. 148). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (ed.23) CV.Afabeta
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1). KENCANA.
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Pustaka Media* (Ed.1, Vol. 53, Issue 1). Pustaka Media.
- Wekker, I. S. (2019). Metode Penelitian Sosial (I. Fatria (ed.1)). CV. Adi Karya Mandiri.
- Widyanti, R. (2019). Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) (Basuki (ed.1)). Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.