

Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Mitra Kerinci

Effect Discipline, Motivation Organizational Culture Employee Performance of PT. Mitra Kerinci Factory

Giva Nivatul Husna¹, Indria Ukrita*¹, Roni Afrizal¹

¹Program Studi Pengelolaan Agribisnis, Program Studi Agribisnis,
Jurusan Bisnis Pertanian, Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh
e-mail: *¹indria.ukrita@gmail.com

Disubmit: 6 September 2024; Direvisi: 11 November 2024; Diterima: 27 Desember 2024

ABSTRAK

Perusahaan tidak terlepas dari campur tangan dan kontribusi sumber daya manusia yang berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia diwujudkan melalui kinerja karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi sehingga perusahaan terus berkembang. Selain itu, perusahaan harus bersiap menghadapi perkembangan industri yang sejenis sehingga mengakibatkan timbulnya persaingan. Penelitian berfokus meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kuantitas dan kualitas produksi serta berkembang untuk meminimalisir tingkat persaingan. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS atau Statistical Package for the Social Sciences. Data bersumber dari data primer dan sekunder. Jenis data kuantitatif dengan responden yaitu karyawan tetap pabrik PT Mitra Kerinci yang berjumlah 32 orang, teknik mengambil sampel yaitu sampel sensus. Berdasarkan olah data yang sudah dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa secara simultan disiplin, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik PT Mitra Kerinci. Sedangkan secara parsial disiplin tidak berpengaruh, motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik PT Mitra Kerinci. Implikasi penelitian ini adalah upaya peningkatan kinerja karyawan untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

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

ABSTRACT

The company is inseparable from the intervention and contribution of human resources who play an important role in achieving company goals. The existence of human resources is realized through employee performance to increase the quantity and quality of production so that the company continues to grow. In addition, companies must be prepared to face the development of similar industries resulting in competition. The research focuses on improving employee performance which will have an impact on the quantity and quality of production and develop to minimize the level of competition. The data analysis method uses the SPSS application or Statistical Package for the Social Sciences. Data sourced from primary and secondary data. Type of quantitative data with respondents, namely permanent employees of the PT Mitra Kerinci factory totaling 32 people, the sampling technique is a census sample. Based on data processing that has been done, the research results show that simultaneously discipline, motivation, and organizational culture affect the performance of PT Mitra Kerinci factory employees. While partially discipline has no effect, motivation and organizational culture have an influence on the performance of PT Mitra Kerinci factory employees. The implication this research is an effort to improve employee performance for future company development.

Keywords: Employee Performance, Discipline, Motivation, Organizational Culture

Cara Mengutip:

Husna, G. N., Ukrita, I., dan Afrizal, R. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Mitra Kerinci. *Agriekstensia*, 23(2), 361-373. <https://doi.org/10.34145/agriekstensia.v23i2.3410>.

PENDAHULUAN

Perusahaan menjalankan aktivitasnya baik dari segi produksi hingga pemasaran produk, tidak terlepas dari campur tangan dan kontribusi SDM. Sumber daya manusia (SDM) yakni seseorang yang bermanfaat sebagai penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan oleh suatu perusahaan. Babullah, (2024) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan sebagai sumber daya yang ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia berperan penting untuk perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis yang bisa dimulai dari kinerja karyawan (Sari et al., 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu serta menyesuaikan dengan target yang ingin dicapai (Khaeruman et.al, 2021). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diorientasikan mencapai tujuan yang direncanakan. Tujuan perusahaan adalah meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi sehingga perusahaan dapat terus berkembang. Selain itu, sangat penting memastikan perusahaan berjalan dengan baik, bertahan, mengikuti perkembangan perusahaan sejenis sehingga menyebabkan adanya persaingan (Prasetia, 2021). Kinerja karyawan sangat penting ditingkatkan, mulai dari disiplin, motivasi dan budaya organisasi, sesuai dengan pernyataan Nadira et al. (2022) bahwa motivasi, disiplin dan budaya organisasi mempunyai peran atau fungsi yang sangat penting untuk melakukan suatu pekerjaan.

Sikap disiplin saat bekerja tentu diperlukan agar kinerja seseorang stabil dan mampu bekerja dengan baik. Yanto (2023) menyatakan bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang ataupun kelompok yang taat terhadap peraturan, norma atau kaidah yang diterapkan pada lingkungan tertentu dan disiplin sebagai pengendali agar seseorang atau kelompok tidak melanggar aturan. Selain disiplin, motivasi juga

berdampak pada kinerja. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karena bisa memberikan semangat, membuat bangkit serta memberi pengaruh terhadap seseorang untuk tekun dan secara sadar ingin melakukan suatu pekerjaan yang ditetapkan (Fitriyanti et al., 2023). Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi tersendiri, salah satunya untuk memenuhi kebutuhan.

Abraham Maslow menyebutkan bahwa setidaknya ada 5 kebutuhan yang harus terpenuhi dalam diri seseorang yaitu kebutuhan fisiologis seperti makanan, fasilitas kerja, kebutuhan rasa aman, dan nyaman dalam bekerja serta kebutuhan terhadap hubungan sosial seperti rekan kerja, adanya penghargaan terhadap status diakui dan kenaikan jabatan, serta pengembangan diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan inilah yang diperlukan oleh seseorang sehingga dalam bekerja membutuhkan motivasi baik dari dalam diri dan dari luar seperti atasan. Faktor lainnya yang bisa memengaruhi kinerja yakni budaya organisasi atau disebut juga budaya perusahaan dan membentuk kebiasaan dalam perusahaan. Budaya organisasi apabila dihubungkan dengan kinerja karyawan pada perusahaan adalah suatu sistem yang sama-sama dianut oleh semua orang di perusahaan serta berfungsi untuk membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lain. Nurjannah (2019) menyatakan budaya organisasi yakni suatu norma yang telah disepakati anggota organisasi sehingga budaya penting dalam menyusun strategi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Penelitian dan studi mengenai disiplin, motivasi dan budaya organisasi penting untuk dilakukan karena menjadi solusi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, penelitian dengan judul yang sama belum pernah dilakukan di lingkungan pabrik PT. Mitra Kerinci sehingga penelitian ini bermanfaat untuk kedepannya dalam hal kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan mampu mengembangkan perusahaan sebab sumber daya manusia yang ada di dalamnya bekerja

sesuai dengan visi-misi perusahaan. Peningkatan kinerja yakni suatu tantangan manajemen yang tidak bisa dianggap sepele agar tujuan tercapai dengan maksimal dan pengembangan perusahaan kedepannya terfokus pada sumber daya manusia agar lebih diperhatikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kinerja karyawan PT Mitra Kerinci dipengaruhi oleh disiplin, motivasi, dan budaya organisasi secara bersamaan. Secara parsial, disiplin memengaruhi kinerja karyawan, motivasi memengaruhi kinerja karyawan serta budaya organisasi apakah memengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian termasuk jenis penelitian kuantitatif. Populasi berjumlah 32 orang yaitu seluruh karyawan tetap pabrik PT Mitra Kerinci. Berdasarkan jumlah populasi yang ada, sampel dengan teknik *non probability sampling*. Sampel diambil dengan jenis sampel jenuh / sensus. Olah data dengan metode statistik dan alat bantu software statistik dalam melakukan olah data yaitu dengan SPSS 20.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang digunakan terdiri dari deskripsi tanggapan responden mengenai kuesioner yang sudah dibagikan.

Uji Instrumen

Validitas penelitian ini mengacu pada ketepatan alat ukur pengamatan terhadap yang diukur pada taraf sig. 0,05, semua dapat dikatakan valid apabila memiliki korelasi sig. dengan skor total. Reliabilitas adalah ketika suatu tes menghasilkan hasil yang sama pada subjek dan dalam kondisi yang sama jika dilakukan berulang (Sanaky dan Saleh, 2021).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Untari (2020) menguraikan bahwa uji normalitas berfungsi mengetahui

apakah data terdistribusi secara normal, uji heteroskedastisitas untuk memastikan ada tidaknya penyimpangan heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel bebas. Nilai toleransi dibawah 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) di atas 10.00 menunjukkan bahwa ada multikolinearitas pada data yang diolah (Nihayah, 2019). Data yang baik tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Uji regresi berganda berfungsi untuk menilai apakah ada atau tidak hubungan fungsional antar variabel X1 (Disiplin), X2 (Motivasi), dan X3 (Budaya organisasi) terhadap Y (Kinerja karyawan).

Rumus regresi ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Constant
- b = Koefisien arah regresi
- X1 = Disiplin karyawan pabrik
- X2 = Motivasi karyawan pabrik
- X3 = Budaya organisasi karyawan pabrik
- e = Standar error

Uji hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai solusi sementara untuk masalah penelitian yang harus diuji dan dibuktikan. Uji hipotesis atau uji statistik sudah ditetapkan dalam suatu penelitian, terdiri dari tiga bagian yaitu uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Uji koefisien determinasi (R²) berfungsi mengukur besar kontribusi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Uji F memiliki sebuah tujuan yaitu untuk menilai apakah variabel independen (bersama) dapat mempengaruhi variabel dependen dengan perbandingan nilai F-hitung serta nilai F-tabel. Kriteria uji F yaitu nilai *significant* > dari 0,05 maka Variabel independen tidak mempengaruhi variabel

dependen secara bersamaan, atau menerima H0 dan menolak H1 maupun sebaliknya (Nihayah, 2019). Pada Uji t atau melihat pengaruh secara parsial dengan pengambilan keputusan melihat nilai signifikansi pada tabel koefisien dan memperhatikan nilai signifikansi $< 0,05$.

Hubungan disiplin, motivasi dan budaya organisasi secara simultan dengan kinerja karyawan

Disiplin adalah sikap mental dalam menghormati dan mematuhi aturan yang ada dalam setiap perusahaan dengan tujuan untuk mengubah tindakan atau perilaku menjadi lebih baik lagi dan tanpa adanya pemaksaan dalam menjalankan peraturan tersebut melainkan harus ada kesadaran dalam diri. Khaeruman et al. (2021), menyatakan motivasi yaitu suatu keinginan individu yang terdorong melakukan kegiatan dengan maksud mencapai tujuan. Sedangkan budaya organisasi adalah keyakinan dan sikap serta norma dimana orang harus memilikinya dan dilakukan secara terus menerus untuk membentuk suatu kebiasaan baik dalam suatu perusahaan. Disiplin, motivasi dan budaya organisasi ini yakni beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

H0₁: Disiplin, motivasi dan budaya organisasi secara simultan tidak memengaruhi pada Kinerja Karyawan.

H1₁: Disiplin, motivasi dan budaya organisasi secara simultan tidak memengaruhi pada kinerja karyawan.

Hubungan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah kegiatan para anggota yang didorong agar memenuhi berbagai ketentuan di perusahaan (Khaeruman et al, 2021). Adanya disiplin kerja yang tinggi oleh karyawan berpotensi dapat lebih meningkatkan situasi yang kondusif di perusahaan dan berdampak baik terhadap kinerjanya. Oleh sebab itu setiap pimpinan dalam perusahaan pasti menginginkan

karyawannya mematuhi peraturan yang ada agar menunjang peningkatan kinerja karyawan yang ada. Maka dirumuskan hipotesis yaitu:

H0₂: Disiplin secara parsial tidak memengaruhi kinerja karyawan.

H1₂: Disiplin secara parsial memengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Motivasi dapat diartikan keadaan dari seseorang yang berupa dorongan untuk mencapai suatu tujuan (Muhammad, 2016). Melalui motivasi pemenuhan kebutuhan seorang karyawan bisa tercapai seperti pemenuhan kebutuhan fisik sehingga kebutuhan aktualisasi diri yang sesuai dengan teori *Maslow* dimana terdiri dari lima tingkat dasar kebutuhan manusia yakni kebutuhan fisik, butuh akan rasa aman, butuh interaksi sosial, butuh untuk dihargai, dan butuh adanya aktualisasi diri. Maka dirumuskan hipotesis yaitu:

H0₃: Motivasi secara parsial tidak memengaruhi pada kinerja karyawan.

H1₃: Motivasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi adalah nilai, keyakinan, dan sikap serta norma setiap orang harus memilikinya dan merupakan bentuk dari perilaku orang-orang yang ada dalam perusahaan, perilaku tersebut membedakan perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya (Santy dan Zaid, 2021). Setiap perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan mereka. Jika budaya ini dijaga dengan baik, perusahaan juga dapat mengembangkan potensinya ke arah lebih baik. Maka, dirumuskan hipotesis yaitu:

H0₄: Budaya organisasi secara parsial tidak memengaruhi pada kinerja karyawan.

H1₄: Budaya organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tanggapan responden pada kuesioner memperoleh hasil penelitian yang simultan pada variabel disiplin, motivasi, dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Mitra Kerinci. Sedangkan secara parsial disiplin tidak berpengaruh. Motivasi dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik PT Mitra Kerinci

Deskripsi Operasional Variabel

Deskripsi operasional variabel bertujuan melihat tanggapan dari responden

terhadap kuesioner yang sudah dibagikan, dapat diketahui berdasarkan jawaban responden yang memilih antara skala dan skor yang diperoleh terdiri dari nilai satu (Sangat Tidak Setuju)/STS, nilai dua (Tidak Setuju)/TS, nilai tiga (Netral)/N, nilai empat (Setuju)/S, dan nilai lima (Sangat Setuju)/SS.

1. Variabel Disiplin

Tabel dibawah ini menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel disiplin oleh karyawan pabrik PT. Mitra Kerinci.

Tabel 1. Jawaban Karyawan terhadap Disiplin (X1)

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Rata-rata	
		ST S (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1	Memiliki tanggung jawab dalam tugas				21	11	32	139	4.34
2	Punya kesadaran untuk melaksanakan tugas				17	15	32	143	4.46
3	Selalu menjaga perilaku baik dalam bekerja				12	20	32	148	4.62
4	Selalu memegang prinsip etos kerja yang tinggi pada tugas yang telah diberikan			2	16	14	32	140	4.37
5	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan			2	10	20	32	146	4.56
6	Saya melakukan tugas-tugas sampai selesai			1	17	14	32	141	4.40
Rata-rata variabel									4.46

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 1 menunjukkan tanggapan responden penelitian terhadap variabel disiplin, dengan rerata 4,46 kategori sangat baik. Pernyataan ketiga memiliki rerata tinggi sebesar 4,62, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden selalu berperilaku baik di tempat kerja mereka dan percaya bahwa mereka harus melakukannya. Berdasarkan fakta lapangan karyawan selalu menjaga sikap untuk

saling menghormati antar karyawan maupun pada atasan. Menjaga hubungan yang baik antara atasan dan karyawan berfungsi agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman serta tetap sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan (Rizqullah dan Mahyuzar 2019).

2. Variabel Motivasi

Tabel dibawah ini menunjukkan tanggapan responden terhadap motivasi karyawan pabrik PT. Mitra Kerinci.

Tabel 2. Jawaban Karyawan terhadap Motivasi (X2)

No	Indikator	Tanggapan Responden						Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N		
1	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai punya target kerja dalam dan luar kantor			5	23	4	3	127	3.97
2	Menjaga kerapian, kebersihan dan keteraturan saat di tempat kerja			2	14	16	3	142	4.44
3	Dengan senang hati melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja			1	13	18	3	145	4.53
4	Siap menerima resiko terhadap keputusan yang diambil		1	3	19	9	3	132	4.13
5	Saya menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan			3	15	14	3	139	4.34
6	Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan			1	18	13	3	140	4.38
Rata-rata variabel									4.30

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan tanggapan responden penelitian terhadap variabel motivasi, dengan rata-rata 4,30 kategori sangat baik. Pernyataan ketiga memiliki rerata tinggi sebesar 4,53, memperlihatkan sebagian besar responden melakukan semua tugas yang diberikan dengan senang hati, yang menunjukkan bahwa ada motivasi internal dari karyawan.

Pada fakta di lapangan, karyawan melaksanakan tugas dengan cermat dan

cekatan, karyawan fokus menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan penuh semangat, ditandai dengan selesainya tugas dengan tepat waktu dan sesuai arahan atasan. Meningkatnya motivasi dari dalam diri atau internal maka kinerja karyawan juga akan meningkat (Sari et al., 2023).

3. Variabel Budaya Organisasi

Tabel dibawah ini menunjukkan tanggapan responden terhadap budaya organisasi pabrik PT. Mitra Kerinci.

Tabel 3. Jawaban Karyawan terhadap Budaya Organisasi (X3)

No	Indikator	Tanggapan Responden						Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N		
1	Saat bekerja di lingkungan perusahaan, saya merasa senang			1	18	13	32	140	4.38
2	Dari yang saya lihat, peralatan kerja di perusahaan sudah baik		1	10	15	6	32	122	3.81
3	Tempat bekerja menjunjung tinggi nilai-nilai yang berguna untuk mencapai kinerja baik			7	18	7	32	128	4.00
4	Peraturan merupakan nilai terpenting dalam menambah kualitas karyawan			1	20	11	32	138	4.31
5	Saya merasa pemimpin bisa membimbing ke arah lebih baik dalam hal peningkatan kinerja		1	1	19	11	32	136	4.25
6	Pimpinan mampu mengawasi kinerja semua karyawan			3	18	11	32	136	4.25
7	Adanya aktivitas yang diadakan diluar perusahaan	1	1	17	12	1	32	107	3.34
8	Kegiatan diluar aktivitas perusahaan, membuat akrab karyawan			10	12	10	32	128	4.00
9	Informasi perusahaan disebarkan dengan komunikasi efektif			7	19	6	32	127	3.97
10	Komunikasi berguna untuk berbagi informasi			3	17	12	32	137	4.28
Rata-rata variabel									4.06

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan tanggapan responden penelitian terhadap variabel budaya organisasi, dengan rata-rata 4,06 kategori baik. Pernyataan pertama, dengan rerata tinggi 4,38, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa senang bekerja di perusahaan. Berdasarkan fakta lapangan, karyawan senang berada di lingkungan perusahaan, hal ini bisa terjadi sebab hubungan di lingkungan perusahaan terjalin dengan baik serta di sekitar pabrik

tetap dalam keadaan bersih. Budaya organisasi yang terbentuk dengan baik akan menunjang berhasilnya perusahaan dalam jangka pendek atau jangka panjang, apabila dilakukan dengan berulang maka akan berdampak baik bagi perusahaan (Juliawati et al., 2024).

4. Variabel Kinerja karyawan

Tabel dibawah ini menunjukkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pabrik PT. Mitra Kerinci.

Tabel 4. Jawaban terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Tanggapan Responden						Skor Rata-rata	
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N		
1	Pekerjaan yang diselesaikan sesuai target perusahaan	1		7	18	6	32	124	3.88
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih dari ketetapan			2	20	10	32	136	4.25
3	Karyawan mampu bekerja dengan tim				13	19	32	147	4.59
4	Selalu melaksanakan semua pekerjaan, selesai sesuai waktu yang ditetapkan dan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan			4	19	9	32	133	4.16
5	Karyawan bekerja memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan			3	18	11	32	136	4.25
6	Karyawan menunjukkan kesedian melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan			2	17	13	32	139	4.34
Rata-rata variabel									4.24

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan jawaban responden penelitian pada variabel kinerja karyawan, dengan rerata 4,24 kategori sangat baik. Pernyataan pertama memiliki rerata tinggi sebesar 4,59, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat bekerja sama dengan tim. Berdasarkan fakta lapangan, bahwa karyawan melaksanakan tugas sesuai target dari perusahaan, pekerjaan yang dilakukan dengan tim dapat diselesaikan dengan baik.

Uji instrumen

Penelitian ini melibatkan 32 orang responden yang merupakan karyawan pabrik PT Mitra Kerinci.

Uji Validitas

Nilai df terlebih dahulu diketahui untuk mencari R-tabel memakai rumus $(n-2)$, n adalah banyak sampel, berjumlah 30 dikurang 2 sebanyak 28 dan memiliki tingkat signifikan 0,05. Sehingga, r-tabel adalah 0,361. Hasil uji masing-masing variabel menunjukkan bahwa semua variabel valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikannya $<0,05$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji semua variabel ditunjukkan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin	0,733	6	Semua Reliabel
Motivasi	0,764	6	
Budaya Organisasi	0,814	10	
Kinerja	0,774	6	

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk menggambarkan item-item yang ada dikatakan konsisten apabila dilakukan uji berulang, dikatakan tidak konsisten atau tidak dapat diandalkan apabila pengukuran dilakukan berulang namun hasil yang dikeluarkan berbeda. Uji reliabilitas

menunjukkan seluruh item pernyataan reliabel karena pada *cronbach's* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Data yang dipakai diperoleh dari 32 karyawan pabrik PT Mitra Kerinci.

Uji normalitas data

Uji *one-sample kolmogorov-smirnov test* yang dihasilkan adalah sebagai berikut, dapat diperhatikan tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

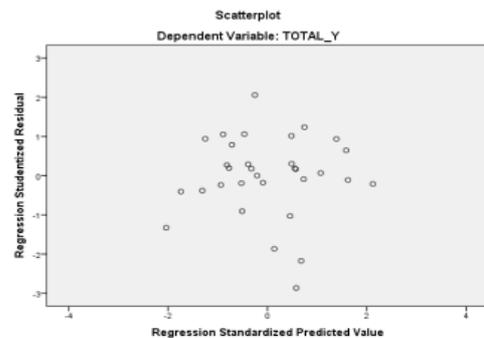
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	Unstandardized Residual
N	32
Kolmogorov-Smirnov Z	.989
Asymp. Sig. (2-tailed)	.282
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 6 memperlihatkan sig. 0,282, yang lebih besar dari 0,05. Menurut Pramono dan Maryam (2022), syarat pengambilan keputusan yakni bahwa data penelitian yang diolah distribusinya normal apabila sig. hitung lebih besar dari 0,05, dan jika *significant* hitung lebih rendah dari 0,05, maka distribusi normal tidak ada.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan *scatterplot* yang dihasilkan adalah sebagai berikut, dapat diperhatikan pada gambar:



Gambar 1. *Scatterplot*

Gambar 1 tersebut, menunjukkan uji heteroskedastisitas diketahui titik meluas di arah atas/bawah dari angka nol pada Y, sehingga dari hasil tersebut pada model tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Collinearity statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Disiplin (TOTAL_X1)	0,521	1,921
2	Motivasi (TOTAL_X2)	0,596	1,679
3	Budaya Organisasi (TOTAL_X3)	0,517	1,935

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 7 menunjukkan setiap variabel nilai *tolerance* tinggi dari 0,10 dan nilai VIF rendah dari 10 yang artinya antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi dan bebas dari gejala multikolinearitas. Penelitian dapat dikatakan baik apabila instrumen atau pernyataan yang ada dalam regresi bebas

dari masalah multikolinearitas (Effiyaldi et al., 2022).

Analisis regresi linear berganda

Hasil uji diperoleh dari tabel *coeficient* merupakan *output* dari hasil olah data. Hasil analisis tersebut dapat diperhatikan tabel dibawah:

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefesien variabel
1	Contant (a)	0,235
2	Disiplin (TOTAL_X1)	0,087
3	Motivasi (TOTAL_X2)	0,442
4	Budaya Organisasi (TOTAL_X3)	0,284

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 8 menunjukkan hasil olah data dan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 0,235 + 0,087 + 0,442 + 0,248 + e$$

Berdasarkan hasil diatas, maka dijelaskan sebagai berikut:

1. *Constant* (a) bernilai positif 0,235 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Bahwa menunjukkan setiap semua variabel *independent* tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, nilai variabel *dependent* yaitu 0,235.
2. Berdasarkan nilai disiplin (X1) yang positif 0,087, dapat disimpulkan bahwa koefisien variabel disiplin searah dengan kinerja karyawan (Y). Anggapan variabel independen lainnya *constant*, kinerja karyawan pabrik akan meningkat sebesar 0,087, atau 8,7%, setiap peningkatan disiplin satu-satuan.

3. Variabel motivasi (X2) memiliki nilai yang positif sebesar 0,442, dan berdasarkan nilai ini, motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan pabrik. Dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, kinerja karyawan pabrik juga akan meningkat sebesar 0,442 atau 44,2%, setiap peningkatan motivasi satu-satuan.
4. Berdasarkan nilai budaya organisasi (X3), positif sebesar 0,248, dan berdasarkan nilai ini, budaya organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan pabrik. Anggapan variabel *independent* lainnya *constant*, kinerja juga akan meningkat 0,248 atau 24,8%, setiap ditingkatkan budaya organisasi satu-satuan.

Uji Hipotesis

Koefisien determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.841 ^a	.707	.676	1.537	

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1
b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 9 menerangkan persentase adanya variabel X memengaruhi variabel Y yakni 67,6% dan 32,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian dan nilai *Adjusted R Square*

menjelaskan keterkaitan variabel X yaitu disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap variabel Y.

Uji F (simultan)

Tabel 10. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.803	3	53.268	22.542	.000 ^b
	Residual	66.166	28	2.363		
	Total	225.969	31			

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasar tabel 10 disimpulkan bahwa Uji F dapat diketahui dari uji anova dengan memperhatikan F-hitung dan F-tabel serta memperhatikan nilai sig. F-tabel yang diperoleh yaitu 2,950. Berdasarkan uji hipotesis karena F-hitung > dari F-tabel

yaitu 22,542 > 2,950 dan nilai *significant* 0,000 < dari 0,05 maksudnya menolak H0₁, H1₁ diterima.

Uji t (parsial)

Tabel 11. Uji t

Model	t-hitung	t-tabel	Signifikansi
Disiplin (TOTAL_X1)	0,538	2,0484	0,595
Motivasi (TOTAL_X2)	3,106	2,0484	0,004
Budaya Organisasi (TOTAL_X3)	3,325	2,0484	0,002

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 11, diketahui hasil uji t pada t-tabel dan juga signifikansi dengan ketentuan t-hitung besar dari t-tabel dan sig. rendah dari 0,05. Hasil perhitungan yang dapat digunakan melihat antara t-hitung dan t-tabel yaitu 2,0484. Disiplin secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan karena r-hitung kecil dari r-tabel dan *significant* 0,595 besar dari 0,05, Motivasi dan budaya organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan karena r-hitung besar dari r-tabel dan sig. 0,004 dan 0,002 kecil dari 0,05.

Pembahasan

Uji Simultan (F) secara bersama antar variabel disiplin, motivasi dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan pabrik PT Mitra Kerinci. Bawahan dan atasan harus bekerja bersama dalam menerapkan disiplin, motivasi dan budaya organisasi sehingga nantinya hasil dari pekerjaan karyawan juga meningkat dan dapat menjadi kunci dalam pengembangan perusahaan kedepannya. Sari et al. (2022) menyampaikan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang positif dan sig. terhadap kinerja setiap pegawai. Setelah kinerja karyawan meningkat akan menghasilkan kuantitas dan kualitas produk sesuai dengan harapan konsumen, sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Hasil uji t pada variabel disiplin secara parsial/masing-masing tidak memengaruhi kinerja karyawan (Y) pabrik PT Mitra Kerinci. Uji ini diketahui hasil hipotesis menerima H0₂ dan menolak H1₂. Hasil

penelitian yang diperoleh sesuai dengan penelitian yang dilakukan Alviolosa et al. (2023) menjelaskan bahwa tidak terdapat korelasi disiplin kerja dengan kinerja dimana diperoleh hasil t-hitung < t-tabel yaitu 1,839 < 1,986 menyatakan bahwa tingkat disiplin tidak ada dampak yang besar terhadap kinerjanya. Apabila disiplin kerja pada pegawai menurun atau meningkat maka tidak akan memberikan dampak pada kinerja pegawai yang ada. Sesuai dengan hasil penelitian Cahya et al. (2021) bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan pabrik PT Mitra Kerinci, berdasarkan fakta di lapangan diketahui bahwa dalam bekerja sudah memiliki tanggung jawab dan sadar untuk melaksanakan tugas, menjaga perilaku dalam bekerja, berpegang pada prinsip seperti menyelesaikan tepat waktu. Sehingga disiplin dinilai baik namun disiplin bukan merupakan hal utama yang bisa meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin sudah biasa dilakukan, apabila ditingkatkan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pabrik PT Mitra Kerinci. Faktor lain yang berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan pabrik adalah motivasi, pada saat motivasi ini ditingkatkan, akan membuat meningkatnya kinerja karyawan sehingga perlu mempertahankan motivasi dari dalam diri dan dari luar, untuk motivasi ini agar lebih menjadi perhatian dan ditingkatkan.

Hasil uji t pada variabel motivasi menyatakan motivasi secara parsial/masing-masing memengaruhi kinerja

karyawan (Y) pabrik PT Mitra Kerinci. Uji ini dapat disimpulkan hasil hipotesis menolak H03 dan H13 diterima. Hasil penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan Wulandari dan Bagia (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula dibandingkan dengan pegawai yang hanya memiliki motivasi kerja yang rendah. Didukung oleh Permana dan Antyo (2021), juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan sig. terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT Mitra Kerinci didukung dengan motivasi yang tinggi baik dari dalam diri karyawan sendiri ataupun dari atasan. Kebutuhan sosial dan cinta untuk merasa dihormati, dimengerti dan saling memahami, oleh karena itu hubungan sosial harus dijaga dengan baik. Kebutuhan aktualisasi diri atau pengembangan diri dengan memanfaatkan potensi karyawan sehingga diperlukan bimbingan dan dukungan untuk peningkatan kinerja serta jenjang karir yang berkaitan juga dengan pembentukan budaya organisasi. Kemudian selain motivasi, budaya organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karena merupakan suatu kebiasaan baik yang sudah dibangun dalam aktivitas perusahaan, dengan budaya memungkinkan seseorang menyiapkan tanggung jawab dengan baik.

Uji t pada budaya organisasi (X3) didapatkan t-hitung $3,325 >$ dari t-tabel $2,0484$ dan nilai sig. $0,002 <$ dari $0,05$. Hal ini menyatakan bahwa disimpulkan budaya organisasi secara sendiri-sendiri memengaruhi kinerja karyawan (Y) pabrik PT Mitra Kerinci. Dari uji ini dapat diketahui bahwa hasil hipotesis menolak H04 dan H14 diterima. Hasil penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan penelitian Ilahi (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Gapura Cabang Pekanbaru.

Budaya organisasi yang diterapkan pada PT Mitra Kerinci berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT Mitra Kerinci didukung oleh

adanya budaya organisasi yang baik, berdasarkan fakta di lapangan ditemukan bahwa kenyamanan karyawan dalam bekerja perlu diperhatikan seperti hubungan dengan karyawan lainnya, hal ini dapat menjadi budaya dalam suatu perusahaan dengan hubungan yang baik antara karyawan maupun atasan tempat bekerja. Karyawan senang dan nyaman apabila lingkungan sekitar mendukung untuk melaksanakan aktivitas setiap harinya. Peralatan yang memadai menjadi kunci dalam menjalankan aktivitas perusahaan, sehingga diperlukan pengecekan mesin secara berkala untuk mempermudah jalannya aktivitas perusahaan. Kemudian kegiatan di luar rutinitas kerja juga perlu dilakukan karena mampu meningkatkan minat karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selain itu juga menghilangkan kejenuhan dalam bekerja.

Implikasi penelitian ini adalah upaya peningkatan kinerja karyawan untuk pengembangan perusahaan kedepannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi dan budaya organisasi sesuai dengan hasil penelitian yang sudah diperoleh.

KESIMPULAN

Berdasar dengan hasil penelitian dan pembahasan yang ada, maka disimpulkan: Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, disiplin, dan motivasi secara bersamaan. Kinerja tidak dipengaruhi oleh disiplin (parsial), sehingga peningkatan disiplin tidak memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi (parsial) berpengaruh dan bernilai positif terhadap kinerja, dengan kata lain, peningkatan motivasi karyawan mengarah pada peningkatan kinerja mereka. Sedangkan budaya organisasi (parsial) berpengaruh serta bernilai positif pada kinerja, yakni meningkatkan budaya organisasi berarti meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Disarankan untuk peneliti lanjutan, agar mengembangkan penelitian, penelitian dengan menggunakan variabel disiplin, motivasi dan budaya organisasi. Selanjutnya agar dapat menambah atau merubah ke variabel berbeda yang bisa memengaruhi kinerja karyawan contohnya kepemimpinan, lingkungan, umur, tingkat pendidikan serta masih banyak lagi.

Kinerja karyawan pabrik PT Mitra Kerinci sangat dipengaruhi oleh motivasi dan budaya organisasi, sehingga disarankan agar meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja seperti menambah penghargaan bagi karyawan yang telah lama bekerja, memberikan fasilitas tambahan untuk menunjang pekerjaan. Budaya organisasi dapat ditingkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja seperti memperhatikan keadaan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviolesa, B., Randy, H., dan Amrah. M. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPA Universitas Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 4 (1). 14-27.
- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna*. 2 (4).
- Cahya, A. D., Oscalino, D., dan Catur, H. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Jurnal Sinar Manajemen*. 8(2).
- Effiyaldi, Johni, P.K.P., Eddy, S., Melani, K., Gunardi, Ronal, N., Selfi, K. H., dan Vira, A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*. 1(2).
- Fitriyanti, A., Trisniarty, A., dan Tobari. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina RU III Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*. 4 (2).
- Ilahi, W. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- Juliawati, D. D., Putri, A.A., Agustin, H. C., Windasari. (2024). Membangun Budaya Organisasi yang Positif Untuk Mendukung Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen*. 3 (2).
- Khaeruman, M. L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., dan Widayanto, M. T. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV. AA. Rizky.
- Muhammad, M. (2016). Pengaruh Motivasi dalam Pembelajaran. *Jurnal lantanida*. 4 (2). 88-97.
- Nadira, Dafyar, E.H., Arfiyani, Y, F. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Karya Shiva Sejahtera Tangerang. *Jurnal Pemandhu*. 3 (1).
- Nihayah, A. Z. (2019). Bahan Ajar Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0. UIN Walisongo. Semarang.
- Nurjannah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Ria.
- Permana, P. F. C., dan Antyo, P. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*. 7(3).
- Pramono, W., dan Maryam, I. D. (2022). Pengaruh Penerapan Metode Picture and Picture terhadap Keterampilan Menulis Narasi Siswa Kelas IV Sekolah Dasar. *Jurnal PGSD*. 10 (3). 610-619.

- Prasetya, A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persaingan dan Pertumbuhan Pasar: Budaya, Sosial, Personal (Suatu Literature Review). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 2 (4).
- Rizqullah, T dan Mahyuzar. (2019). Relasi Antara Atasan dan Bawahan Dalam Pembinaan Kerja Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*. 4 (2).
- Sanaky, M. M., dan Saleh, H. D. T. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
- Santy, N. A. M., dan Zaid, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Dinas Pertanian Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 7 (3). 300-319.
- Sari, D., Siti, N., Ahmad, S. (2023). Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sales CV. Sumber Baru Mandiri. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*. 1 (2).
- Sari, A., Rindi, A., Hasrul, A. H. (2022). An Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Performance of Employees at the Center for Forest Area Construction, Region 1, Medan. *Rowter Journal*. 1 (1).
- Untari, D. T. (2020). Modul praktek (Pengolahan Data Penelitian dengan SPSS Untuk Skripsi Mahasiswa). 1–15.
- Wulandari, A. A., dan Bagia. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2(2). 251-257.
- Yanto, H. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 9 (17).