

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Karya Shiva Sejahtera Tangerang

Nadira¹, Dafyar Eliyadi Hardian², Arfiyani Yulianti Fiyul³

¹Karya Shiva Sejahtera Tangerang

²³Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : nadirasyamsuddin12@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Karya Shiva Sejahtera Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel yaitu sejumlah 57 responden. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Untuk analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis pengolahan data yang telah diuji dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji t menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji F terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,361 > 2,377$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Dengan demikian H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at CV. Karya Shiva Sejahtera Tangerang. This type of research is a quantitative method research. The sampling technique uses saturated sampling technique that is taking the entire population to be sampled, of 57 respondents. Data collection methods by observation, interview and questionnaire. For data analysis used multiple linear regression. Based on the analysis of data processing that has been tested in this study declared valid and reliable. T Test results state that Work Motivation does not have a positive and significant effect of Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant effect of Employee Performance and Organizational Culture have a positive and significant effect of Employee Performance. Test Results F there is a positive and significant effect between Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture of Employee Performance, this is evidenced that $F_{count} > F_{tabel}$ ($18,361 > 2.377$) with a significance level of $0,000 < 0.05$, which means significant. Thus H_{a4} is accepted and H_{o4} is rejected.

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

A. Pendahuluan

Di dalam suatu negara peran Sumber Daya Manusia sangat penting karena sumber daya manusia ini memiliki fungsi utama sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang bermanfaat. Masalah sumber daya manusia masih menjadi salah satu hal penting bagi perusahaan, walaupun disamping itu juga di dukung dengan sarana dan prasarana serta teknologi yang canggih. Tetapi, tanpa dukungan dengan sumber daya manusia yang berkualitas, pastinya kinerja yang dihasilkan kurang baik dan tentunya kegiatan perusahaan akan terlambat.

Di dalam Sumber Daya Manusia, motivasi kerja juga memegang peran yang penting dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Selain itu, Disiplin kerja juga sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para pegawai.

Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragam sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai prestasi berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya.

CV Karya Shiva Sejahtera adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri yang merupakan sebuah gudang penyimpanan limbah Eva Sponge yaitu merupakan salah satu jenis limbah anorganik untuk produksi bahan baku sandal untuk sandal swallow.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Yang menjadi penelitian ialah variabel-variabel yang merupakan fokus dalam penelitian ini, yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). tempat penelitian ini dilakukan pada CV. Karya Shiva Sejahtera Tangerang, dan waktu penelitian yaitu Januari 2021 sampai dengan Mei 2021. Teknik pengumpulan data. dilakukan menggunakan metode wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner/ angket, menggunakan populasi 57 responden

Pada teknik analisis data, data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan (survey), serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian, untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik analisa berikut ini : uji Instrumen, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten atau tidaknya instrument yang dipakai. Keputusan pada sebuah pertanyaan dapat dianggap reliabel, dapat dilakukan dengan cara jika r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas uji normalitas menurut Ghazali, 2006:147 bertujuan untuk menguji apakah

dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Syawal (2018).“ Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Dalam bahasa Inggris, istilah ini disebut dengan *multiple linear regression*.”

Uji Hipotesis

Uji t, Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan besarnya statistik hitung (t_{hitung}) dengan statistik tabel (t_{tabel}) dari setiap variabel dengan ketentuan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a diterima. Uji F, Uji F digunakan untuk menguji apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini cara yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

C. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil yang di dapat, instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden adalah valid dan reliable, sehingga memenuhi persyaratan untuk dianalisa lebih lanjut. Selanjtnya, hasil dari pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa syarat model penelitian regresi sudah terpenuhi dengan adanya data yang berdistribusi normal, tidak ada gejala multikolinieritas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sebagai bahan penjabaran dari hasil yang telah diperoleh berdasarkan analisis regresi linier berganda, berikut ini dibahas pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Pengaruh Variabel X1 (Motivasi Kerja) Terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja tidak efektif, karena pimpinan kurang mengembangkan kemampuan dan karir responden. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t dengan taraf signifikansi $0,146 > 0,05$.

Pengaruh Variabel X2 (Disiplin Kerja) Terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin kerja sudah efektif, karena responden selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t dengan taraf signifikansi $0,021 < 0,05$.

Pengaruh Variabel X3 (Budaya Organisasi) Terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi sudah efektif, karena setiap bekerja responden lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan

pribadi/kelompok. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t dengan taraf signifikansi $0,10 < 0,05$.

Pengaruh Variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Budaya Organisasi) Terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilakukan secara Bersama-sama, motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi sudah efektif, karena responden yang diteliti mempunyai kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan Fhitung $18,361 > 2,377$.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya :

1. Hasil Uji t tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung $<$ ttabel ($1,474 < 1,672$) dan diperoleh nilai signifikansi $0,146 > 0,05$ yang berarti H_{a1} ditolak H_{o1} diterima.
2. Hasil Uji t berpengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($2,374 > 1,672$) dan diperoleh nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ yang berarti H_{a1} diterima H_{o1} ditolak.
3. Hasil Uji t berpengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($2,679 > 1,672$) dan diperoleh nilai signifikansi $0,10 > 0,05$ yang berarti H_{a1} diterima H_{o1} diterima.
4. Hasil Uji f berpengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan bahwa fhitung $>$ ftabel ($18,361 > 2,377$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Dengan demikian H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

Referensi

- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jepara. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Hairy Anshari, H. Masjaya, dan H. Jamal Amin. 2017. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Kutai Timur. Universitas Mulawarman.
- Revi Rezita. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Surabaya. Universitas Negeri Surabaya.
- Riyadi Surakarta. Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad dan Hakam Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). Malang. Universitas Brawijaya.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta, CV.