



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

Wachid Hasyim^{1*}, Nengsih²

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Corresponding author:

Email: wachid_hasyim@pelitabangsa.ac.id

Submit : 03 Mei 2023

Review : 10 Mei 2023

Accept : 23 Mei 2023

Publish : 31 Mei 2023

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah berjumlah 57 responden. Metode penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif dengan instrument kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisa Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggunakan Program Aplikasi SPSS Versi 25 yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Dapat disimpulkan secara parsial bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan dari hasil uji koefisien determinasi R Square (R^2) menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 66,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti.

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

Abstract

This research is aimed to determine the effect of organizational culture, motivation, and work discipline on employee performance. Sample that used in this study are employees amounting to 57 respondents. The research method uses an associative and quantitative approach with a questionnaire instrument. Testing the hypothesis in this study uses the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination test (R^2). Based on the result of the research, using the SPSS Application Program version 25 which shows the result of that there is a positive and significant influence between variable X on variable Y. It can be concluded partially that organizational culture has a positive and significant influence on employee, motivation has a positive and significant influence on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, simultaneously the dependent variable influences the independent variable. And from the test results of the coefficient of determination R Square (R^2) shows the performance of employees is influenced by



organizational culture, motivation, and work discipline by 66,6% while the rest is influenced by other variables outside of the variables studied.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari sebuah organisasi yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan apabila sumber daya manusia didalamnya memiliki suatu tujuan yang sama, yaitu menjadikan organisasi atau perusahaan tempat dimana mereka bekerja mengalami peningkatan keuntungan dan berkembang disetiap tahunnya.

Secanggih apapun teknologi, tidak akan memberikan arti bagi organisasi jika sumber daya manusia yang ada tidak dikelola secara profesional. Pengelolaan sumber daya manusia dari waktu ke waktu mengalami perubahan, terutama dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang kompetitif dengan paradigma baru. Pengelolaan dan implementasi strategi sumber daya manusia bertujuan untuk menjaga aktivitas yang dilakukan dalam pengelolaan sesuai dan selaras dengan strategi organisasi.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Perubahan secara internal dan eksternal merupakan suatu yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan bisnis global saat ini. Perubahan yang terjadi kemudian membuat tuntutan-tuntutan baru dalam dunia bisnis seperti optimalisasi kinerja dan keberlangsungan dalam jangka panjang.

Kinerja pegawai disebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Organisasi swasta maupun milik pemerintah mengharapkan kinerja yang maksimal dari karyawannya.

Salah satu cara yang bisa ditempuh untuk mengembangkan kemampuan organisasi atau perusahaan yaitu dengan melakukan upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam melakukan tugas-tugas perusahaan, sehingga semua pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

PT. HUC merupakan industri obat tradisional dan pangan yang didirikan pada tahun 2010 dengan fasilitas produksi. PT. HUC menggunakan mesin-mesin modern untuk memastikan mutu produk yang dihasilkan dan ditunjang dengan laboratorium modern serta sumber daya manusia yang berpengalaman dibidangnya. Pengawasan mutu dilakukan pada tiap tahapan proses produksi dan penetapan CPOTB dilakukan secara ketat sehingga setiap pembuatan obat benar-benar terlindungi dari kemungkinan kontaminasi silang atau pengaruh faktor lain.

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi dapat berubah-ubah karena diduga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja.

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Update Proses FG Periode Juni–September 2022

No	Bulan	Planning	Actual	Deviasi
1	Juni	4.400 Karton	4.389 Karton	-11 Karton
2	Juli	4.400 Karton	4.403 Karton	3 Karton
3	Agustus	4.200 Karton	4.206 Karton	6 Karton
4	September	4.200 Karton	4.196 Karton	-4 Karton

Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, budaya organisasi akan membentuk perilaku karyawan kearah tertentu sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan merangsang disiplin kerja yang tinggi.

Dari hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan pada karyawan PT. HUC, diperoleh informasi bahwa masih adanya karyawan yang kurang kesadaran untuk membina hubungan social yang baik antar sesama karyawan, karyawan kurang produktif, serta kurangnya disiplin dalam proses bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian (ARIANTY, 2014) dalam artikel yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Haji Medan menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,680$, berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Medan adalah kuat. Sementara itu berbeda dengan hasil penelitian (Mentaruk et al., 2017) dalam artikel yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado) menunjukkan bahwa hasil penelitian variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Faktor kedua yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja. Dan berdasarkan hasil pengamatan sementara pada PT. HUC terlihat kurangnya loyalitas dalam proses bekerja, kurangnya komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, serta kurangnya semangat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Dalam penelitian (Hotiana & Febriansyah, n.d.) pada artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI)” dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian (Adha et al., n.d.) dalam artikel yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Selanjutnya, faktor ketiga yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam pengamatan sementara pada PT. HUC masih banyak karyawan yang tidak

mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih ada karyawan yang sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Untuk melihat kondisi absensi karyawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Periode Juli-September 2022

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Alfa	Cuti	Datang Terlambat
1	Juni	130	3	0	0	1	0
2	Juli	130	2	3	0	0	1
3	Agustus	130	2	2	1	0	0
4	September	130	1	0	0	0	0

Dalam penelitian (Syafriana, n.d.) pada artikel yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., n.d.) pada artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, maka perlu dilakukan kajian lebih dalam melalui penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif. (Sujarweni, V. 2018). Metode penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengukur satu variabel, menghubungkan antara satu variabel, menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lain, mempengaruhi variabel satu dengan variabel lainnya, serta membedakan variabel. Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, V. 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. HUC berjumlah 130 orang. Sampel penelitian untuk populasi 130 orang karyawan pada PT. HUC ada 57 orang yang di dapat dari rumus slovin. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau

juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. (Sujarweni, V. 2018). Metode analisa data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Analisa Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari variabel independen. Ghazali (2013) dalam (Ekhsan, 2019). Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini untuk menganalisis variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebagai variabel dependennya.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-3.030	3.858		-.785	.436
	Budaya Organisasi	.168	.059	.275	2.838	.006
	Motivasi	.260	.109	.251	2.394	.020
	Disiplin	.233	.059	.436	3.956	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS 25, 2022

Persamaa regresi linear berganda berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -3,030 + 0,168X_1 + 0,260X_2 + 0,233X_3 + e$$

Nilai koefisien beta pada variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,168 bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Budaya Organisasi (X_1) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,168 dan sebaliknya dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien beta pada variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,260 bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi (X_2) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,260 dan sebaliknya dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien beta pada variabel

Disiplin (X_3) sebesar 0,233 bahwa variabel Disiplin (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin (X_3) maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,233 dan sebaliknya dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai konstanta memiliki nilai negatif sebesar -3,030 berarti jika Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar -3,030.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih > nilai t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung < nilai t tabel maka variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh variabel dependen J. Supranto (2009:335) dalam (Syafrina, n.d.). Dengan derajat keyakinan (α) = 0,05 mengenai pengaruh secara parsial antara budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji T

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-3.030	3.858		-.785	.436
	Budaya Organisasi	.168	.059	.275	2.838	.006
	Motivasi	.260	.109	.251	2.394	.020
	Disiplin	.233	.059	.436	3.956	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan, 2022

Dari tabel 2, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitungnya $2,838 > 2,006$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,020 < 0,05$ dan nilai t hitungnya $2,394 > 2,006$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitungnya $3,956 > 2,006$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kelompok independen terhadap dependen.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.434	3	114.811	35.158	.000 ^b
	Residual	173.074	53	3.266		
	Total	517.509	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data olahan SPSS 25, 2022

Dari tabel 3, dapat diketahui nilai sign. $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $35,158 > 2,776$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (Ghozali, 2009) dalam (Adha et al., n.d.).

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.647	1.807

a. Predictors: (Constant), Disiplin , Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS 25, 2022

Dari tabel 4, dapat diketahui nilai R Square (R^2) 0,666 atau 66,6 % yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan



Disiplin (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,6 % dan sisanya 33,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian diatas bahwa keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen.

Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih > nilai t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung < nilai t tabel maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh variabel dependen. Pada hasil penelitian diatas menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variable terdapat pengaruh yang signifikan.

Uji F

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kelompok independen terhadap dependen. Dengan menentukan tarif $\alpha = 5\%$ jika nilai signifikansi $\leq 5\%$, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh pada dependen. Jika, nilai signifikansi > 5%, maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh pada dependen dan dengan membandingkan F hitung dan F table. Dari hasil data olahan SPSS 25 dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $35,158 > 2,776$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koefisiensi determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Dari hasil data olahan pada SPSS 25 dapat diketahui nilai R Square (R^2) 0,666 atau 66,6 % yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan anatara variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,6 % dan sisanya 33,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.



Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi pada sebuah perusahaan yang diimplikasikan dengan baik pada karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja pada sebuah perusahaan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3367>
- ARIANTY, N. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Vol. 14, Issue 02).
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/Jbmp.V2i2.1098>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (N.D.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (N.D.). *PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BAGIAN KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI, BIRO UMUM, KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI KEMENTERIAN PARIWISATA RI)*.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (N.D.). *SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH DASAR ISLAM BINAR INDONESIA BANDUNG*.
- Mentaru, I. Y., Wenas, R. S., & Jan, A. H. (2017). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) CABANG BANDARA INTERNASIONAL SAM RATULANGI MANADO) THE INFLUENCE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE , WORK DISCIPLINE AND COMMUNICATION TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) BRANCH SAM RATULANGI INTERNATIONAL AIRPORT MANADO). In *Analisis Pengaruh... 4375 Jurnal EMBA* (Vol. 5, Issue 3).
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap*



- Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. 18(2).*
- Rizani, A. T., & Oktafien, S. (N.D.). *The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Employee Performance Of PT. BFI Finance Indonesia Tbk.* Www.Techniumscience.Com
- Syafrina, N. (N.D.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU.*
- Tanuwibowo, M. H., & Setiawan, R. (2015). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LESTARI PURNAMA PERKASA* (Vol. 3, Issue 2).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik.* Penerbit Andi.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi.* Penerbit Pustaka Baru Press.
- Supomo, R & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Yrama Widya.
- Sujarweni, V. (2018). *Metodologi Penelitian Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif.* Penerbit Pustaka Baru Press.