

**Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada Distributor Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo**

Dewi Maghfirotul Izzah¹, Sri Rahayu², Wulandari Harjanti³

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

² Dosen Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

³ Dosen Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar lembaga. Pada abad ke-21, tantangan langsung adalah globalisasi dengan semua implikasinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik perusahaan maupun lembaga.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan distributor perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 40 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.00.

Setelah menguji hipotesis yang diajukan, maka nilai koefisien regresi dari variabel disiplin adalah 0,092, motivasi adalah 0,155, budaya kerja adalah 2,216. Dan nilai uji F, F hitung 3,003 lebih besar dari F tabel 3,25 karena nilai F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel disiplin, motivasi dan budaya kerja secara simultan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji t disiplin untuk t hitung (0,092) < t tabel 2,042, variabel motivasi untuk t hitung (0,155) < t tabel 2,042, variabel budaya kerja untuk t hitung (2,216) > t tabel 2,042, yang berarti disiplin parsial dan variabel motivasi tidak signifikan mempengaruhi variabel kinerja, sedangkan variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dan dalam penelitian ini, ternyata variabel disiplin, motivasi dan budaya kerja mempengaruhi 20,00% kinerja karyawan dan sisanya 80,00% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

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

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti modal, motede, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, dan diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008).

CV. Ake Abadi Sidoarjo merupakan produsen air minum dalam kemasan botol, cup, gelas, dan galon. CV. Ake Abadi Sidoarjo merupakan perusahaan besar karena pangsa pasar yang begitu besar dan menghasilkan produk yang besar juga, sehingga dibutuhkan manajemen yang baik sehingga CV. Ake Abadi Sidoarjo dapat terus meningkatkan produksi dan pemasarannya dari tahun ketahun.

Adapun pangsa pasar penjualan air mineral Ake meliputi wilayah Sidoarjo, Surabaya barat dan timur, Gresik, dengan sasaran pemasaran meliputi Hotel, Rumah Sakit, Rumah Makan, Toko, Supermarket dan Minimarket, meskipun demikian produk air mineral Ake sudah masuk ke pasar Internasional, salah satunya Korea. Pembeli Korea meminta

kiriman sebanyak 30.000 pack terdiri dari kemasan 240ml, 600ml, 1500ml kemasan dari Korea tersebut, masing-masing 10.000 pack. Guna memenuhi permintaan air minum pihak CV. Ake Abadi Sidoarjo sedang mengupayakan agar produksinya mampu penuhi kualitas Standar Nasional Indonesia (SNI) ISO.

Dalam perusahaan ini yang menjadi hal terpenting adalah karyawan lapangan yaitu karyawan yang paling dekat dengan pelanggan dan berpengaruh terhadap pelanggan. Menurut Kepala Gudang CV. Ake Abadi Sidoarjo masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya karyawan lapangan. Dalam perusahaan kurang adanya kedisiplinan yang baik terhadap waktu, sehingga karyawan sehari mampu melakukan pengiriman barang 6-8 nota dalam satu berangkatan. Sedangkan target perusahaan per hari karyawan mampu kirim 5-7 nota dalam dua kali berangkatan. Banyak hal yang mempengaruhi naik turunnya pengiriman per hari, diantaranya kurangnya disiplin dan semangat kerja karyawan, kurang maksimalnya peranan kepala bagian gudang pengiriman mengakibatkan para karyawan bekerja secara santai tanpa memperhatikan pencapaian target pengiriman setiap hari.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian berusaha mengetahui hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Ake Abadi Sidoarjo. Oleh karena itu, dilakukan penelitian ini dengan

judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo."

LANDASAN TEORI

Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2002 dalam Sutrisno 2015:86). Disiplin Kerja Karyawan (X1), yaitu upaya yang dilakukan untuk menumbuhkan kesadaran dan kesiapan karyawan CV. Ake Abadi Sidoarjo mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan adalah:

- f) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- g) Keteladanan pimpinan,
- h) Peraturan,
- i) Kebiasaan, dan
- j) pengawasan pimpinan.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999 dalam Sutrisno 2015:110). Motivasi Karyawan (X2), yaitu proses yang dilaksanakan oleh karyawan CV. Ake Abadi Sidoarjo dalam upaya menimbulkan dorongan atau semangat. Indikator yang digunakan adalah, menurut teori Abraham H. Maslow (Teori Hierarki) :

- f) Kebutuhan Fisiologis,
- g) Kebutuhan rasa aman,
- h) kebutuhan akan afiliasi,
- i) kebutuhan pengakuan, dan
- j) kebutuhan aktualisasi.

Budaya Kerja

Budaya kerja sumber daya manusia merupakan sikap hidup (budi + daya = budaya) serta cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja. Itu berlaku dalam kehidupan sehari-hari manusia, juga dalam kelompok dalam masyarakat dan kedinasan. pengertian budaya kerja

menurut Nawawi (2003 dalam Sinambela dan Sarton Sinambela 2019:567) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi.

Ndraha (2003, dalam Sinambela dan Sarton Sinambela 2019:567) berpendapat bahwa budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan. Sedangkan Osborn dan Plastrik (2002, dalam Sinambela dan Sarton Sinambela 2019:567) menyimpulkan bahwa budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikolog yang terinternalisasi sangat menalam dan memiliki bersama oleh anggota organisasi.

Budaya Kerja Karyawan (X3), yaitu pola dalam mempersepsikan nilai atau norma yang disepakati para karyawan CV. Ake Abadi Sidoarjo untuk bekerja, sehingga menunjukkan karakteristik organisasinya. Indikator yang digunakan adalah :

- f) Kebiasaan,
- g) Nilai,
- h) Peraturan,
- i) Motivasi, dan
- j) Disiplin.

Kinerja

Menurut Sinambela (2012 dalam Sinambela dan Sarton Sinambela

2019:10), sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekali ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.

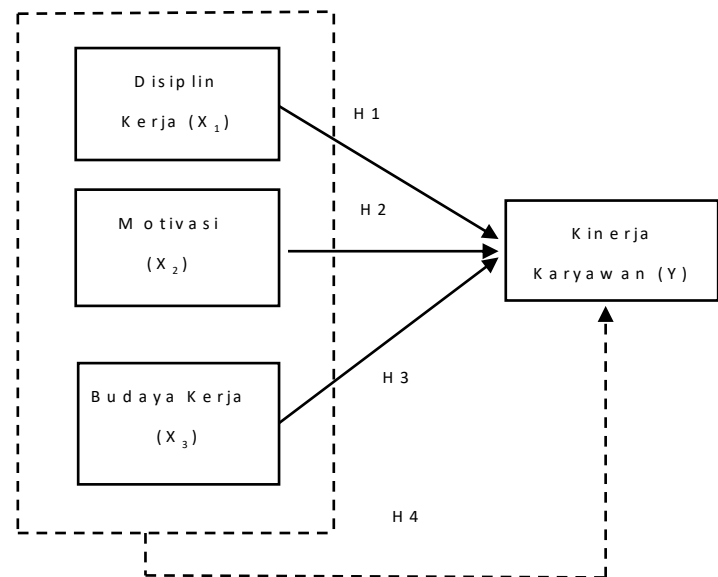
Menurut Amstrong (1998 dalam Sinambela dan Sarton Sinambela 2019:10), *performance* sering diartikan sebagai turunan dan terjemahan Bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, meskipun sesungguhnya kinerja bermakna lebih luas, sebab kinerja bukan saja berbicara hasil kerja, akan tetapi juga termasuk di dalamnya proses berlangsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi.

Kinerja Karyawan (Y1), yaitu hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan CV. Ake Abadi Sidoarjo dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan adalah;

- f) kuantitas,
- g) kualitas,
- h) Biaya,
- i) waktu, dan

j) kemampuan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah Peniliti (2020)

Hipotesis

- H1 : Variabel Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo.
- H2 : Variabel Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo.
- H3 : Variabel Budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo.
- H4 : Variabel Disiplin, Variabel Motivasi dan Variabel Budaya kerja berpengaruh bersama-sama secara Simultan terhadap Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang digunakan pada CV. Ake Abadi Sidoarjo mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2014:28).

Jadi, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80).

Menurut Sugiyono (2014), Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah karyawan CV. Ake Abadi Sidoarjo yang bekerja. Sampel pengambilan menggunakan sensus sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel di penelitian ini sebanyak 40 orang.

Sumber Data

3. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

4. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau kumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut : *Editing*, *Coding*, *Scoring*, dan *Tabulating*.

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Regresi Linier Berganda
4. Uji Asumsi Klasik
5. Uji Koefisiensi Korelasi Berganda (R)
6. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)
7. Uji F (Simultan)
8. Uji t (Parsial)

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Tanggapan Respon Variabel Disiplin

Keterangan		Jawaban Responden											
Sub Variabel	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Total	Rata-rata (Mean)
Disiplin (X1)	X 1.1	0,0%	0	5,0%	2	27,5%	11	45,0%	18	22,5%	9	40	3,85%
	X 1.2	0,0%	0	5,0%	2	15,0%	6	55,0%	22	25,0%	10	40	4,00%
	X 1.3	0,0%	0	0,0%	0	2,5%	1	65,0%	26	32,5%	13	40	4,30%
	X 1.4	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	60,0%	24	40,0%	16	40	4,40%
	X 1.5	2,5%	1	0,0%	0	10,0%	4	47,5%	19	40,0%	16	40	4,22%

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Tabel 2. Tanggapan Respon Variabel Motivasi

Keterangan		Jawaban Responden											
Sub Variabel	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Total	Rata-rata (Mean)
Motivasi (X2)	X 2.1	17,5%	7	7,5%	3	35,0%	14	35,0%	14	5,0%	2	40	3,03%
	X 2.2	10,0%	4	17,5%	7	32,5%	13	35,0%	14	5,0%	2	40	3,08%
	X 2.3	2,5%	1	0,0%	0	7,5%	3	42,5%	17	47,5%	19	40	4,33%
	X 2.4	12,5%	5	10,0%	4	27,5%	11	40,0%	16	10,0%	4	40	3,25%
	X 2.5	25,0%	10	20,0%	8	12,5%	5	32,5%	13	10,00%	4	40	2,83%

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Tabel 3. Tanggapan Respon Variabel Budaya Kerja

Keterangan		Jawaban Responden											
Sub Variabel	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Total	Rata-rata (Mean)
Disiplin Kerja (X3)	X 3.1	0,0%	0	0,0%	0	12,5%	5	52,5%	21	35,0%	14	40	4,22%
	X 3.2	0,0%	0	0,0%	0	15,0%	6	42,5%	17	42,5%	17	40	4,28%
	X 3.3	0,0%	0	0,0%	0	7,5%	3	57,5%	23	35,0%	14	40	4,28%
	X 3.4	0,0%	0	2,5%	1	10,0%	4	57,5%	23	30,0%	12	40	4,15%
	X 3.5	0,0%	0	0,0%	0	2,5%	1	52,5%	21	45,0%	18	40	2,83%

Sumber : Data diolah Peneliti (20202)

Tabel 4. Tanggapan Respon Variabel Kinerja Karyawan

Keterangan	Jawaban Responden												
	Sub Variabel	Indikator	STS		TS		RR		S		SS		Total
Kinerja Karyawan (Y)	X 4.1	0,0%	0	5,0%	2	5,0%	2	50,0%	20	40,0%	16	40	4,25%
	X 4.2	0,0%	0	10,0%	4	7,5%	3	50,0%	20	32,5%	13	40	4,05%
	X 2.3	0,0%	0	5,0%	2	10,0%	4	50,0%	20	35,0%	14	40	4,15%
	X 4.4	5,0%	2	5,0%	2	20,0%	8	40,0%	16	30,0%	12	40	3,85%
	X 4.5	0,0%	0	0,0%	0	2,5%	1	45,0%	18	52,5%	21	40	4,50%

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Tabel 1. Tanggapan Responden Variabel Disiplin

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa rata-rata jawaban responden masuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,40 yang artinya Distributor Perusahaan CV. Ake Abadi memiliki ketergantungan terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 2. Tanggapan Responden Variabel Motivasi

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa rata-rata jawaban responden masuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,33 yang artinya Distributor Perusahaan CV. Ake Abadi memiliki ketergantungan terhadap Motivasi Kerja yang diberikan.

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel Budaya Kerja

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa rata-rata jawaban responden masuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,43 yang artinya Distributor Perusahaan CV. Ake Abadi memiliki ketergantungan terhadap Budaya Kerja yang dilakukan.

Tabel 4. Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa rata-rata jawaban responden masuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,50 yang artinya Distributor Perusahaan CV. Ake Abadi memiliki Kinerja yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9,108	5,253		1,734	,091		
	Disiplin	,030	,321	,019	,092	,927	,546	1,831
	Motivasi	,020	,129	,028	,155	,877	,667	1,499

Budaya Kerja	,503	,227	,445	2,216	,033	,552	1,811
--------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,532	3	22,844	3,003	,043
	Residual	273,868	36	7,607		
	Total	342,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,108	5,253		1,734	,091
	Disiplin	,030	,321	,019	,092	,927
	Motivasi	,020	,129	,028	,155	,877
	Budaya Kerja	,503	,227	,445	2,216	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Peneliti (2020)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan :

$$Y : 1,734 + 0,092X_1 + 0,155X_2 + 2,216X_3$$

1. konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 1,734 menunjukkan besarnya nilai dari kinerja karyawan. Apabila Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja adalah Nol, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 1,734 satuan.
2. Koefisiensi regresi pada variabel Disiplin sebesar 0,092 menunjukkan setiap kenaikan 1 Disiplin akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,092 satuan dengan asumsi variabel Disiplin adalah Nol.
3. Koefisiensi regresi pada variabel Motivasi sebesar 0,155 menunjukkan setiap kenaikan 1 Motivasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,155 satuan dengan asumsi variabel Motivasi adalah Nol.
4. Koefisiensi regresi pada variabel Budaya Kerja sebesar 2,216 menunjukkan setiap kenaikan 1 Budaya Kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 2,216 satuan dengan asumsi variabel Budaya Kerja adalah Nol

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 3,003 dengan tingkat signifikan sebesar 0,043 sedangkan Ftabel yang diperoleh sebesar 3,25 dengan signifikan 0,05.

Rumus melihat Ftabel $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (Lampiran F tabel), $df = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 40-3 = 37$, karena nilai Fhitung > Ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

tabel diatas menjelaskan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin sebesar 0,092 dengan tingkat signifikan 0,927 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa variabel tingkat Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi sebesar 0,155 dengan tingkat signifikan 0,877 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang

artinya bahwa variabel tingkat Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Kerja sebesar 2,216 dengan tingkat signifikan 0,033 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima yang artinya bahwa variabel tingkat Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat disimpulkan :

A. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Distributor Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo.

Hasil dari uji F (Uji Simultan) nilai F hitung sebesar 3,003 dengan signifikan sebesar 0,043. sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 3,25 dengan signifikan sebesar 0,05. karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Disiplin, variabel Motivasi, dan variabel Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan "Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

B. Pengaruh Disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distributor Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo.

Hasil dari uji t (Uji Parsial) diketahui bahwa hasil dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga secara parsial variabel Disiplin Nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin sebesar 0,092 dengan tingkat signifikan 0,927 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa variabel tingkat H_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Abdul Rachman Saleh mengenai "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan" yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data dari jawaban responden terhadap indikator disiplin kerja yang meliputi besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, peraturan, kebiasaan, dan pengawasan pimpinan, tidak signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja disebabkan karena kurangnya ketaatan karyawan pada peraturan kerja dan kurangnya sikap saling menjaga kesopanan antar sesama karyawan.

C. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Distributor Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo.

Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi sebesar 0,155 dengan tingkat signifikan 0,877 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

tabel dengan nilai probabilitas signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a di terima yang artinya bahwa variabel tingkat H2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak didukung oleh penelitian Abdul Rachman Saleh mengenai "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan" yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data dari jawaban responden terhadap indikator motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan afiliasi, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi tidak signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja disebabkan karena kurangnya adanya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, kurangnya pengembangan karir karyawan.

D. Pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap kinerja karyaan pada Distributor Perusahaan CV. Ake Abadi Sidoarjo.

Nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Kerja sebesar 2,216 dengan tingkat signifikan 0,033 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan 0,05. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a di terima yang artinya bahwa H3 Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna mengenai "Disiplin, motivasi, budaya kerja dan kinerja" yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data dari jawaban responden terhadap indikator budaya kerja yang meliputi kebiasaan, nilai, peraturan, motivasi, disiplin, berpengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja disebabkan adanya kerjasama antar tim maupun perorangan, bertanggung jawab tugas pekerjaan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan penjelasan hasil penelitian yang telah ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan :

$$Y : 1,734 + 0,092X_1 + 0,155X_2 + 2,216X_3$$

Dari persamaan diatas, variabel budaya kerja (X_3) memberikan kontribusi paling tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) di CV. AKE Abadi Sidoarjo sebesar 2,216 satuan, variabel motivasi (X_2) memberikan kontribusi sebesar 0,155 satuan, variabel disiplin (X_1) memberikan kontribusi sebesar 0,092 satuan, serta konstanta variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil sebesar 1,734 dengan mengabaikan ke-dua variabel independen diatas.

2. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Ake Abadi Sidoarjo, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,030 dan nilai t hitung sebesar 0,092 < t tabel sebesar 2,042 pada taraf signifikansi 5% .

3. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan motivasi kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Ake Abadi Sidoarjo, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,020 dan nilai t hitung sebesar 0,155 < t tabel sebesar 2,042 pada taraf signifikansi 5% .

4. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan budaya kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Ake Abadi Sidoarjo, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya hasil koefisien regresi sebesar 0,503 dan nilai t hitung sebesar 2,216 > t tabel sebesar 2,042 pada taraf signifikansi 5% .

5. Terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (x_1), variabel motivasi kerja (x_2), variabel budaya kerja (x_3) secara bersama sama atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Ake Abadi Sidoarjo, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya nilai F hitung sebesar 3,003 > 3,25.

6. Dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil bahwa variabel independen yaitu Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Budaya kerja (X_3) dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 20.00% dan sisanya 80.00% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan jenjang karir dan lainnya.

Saran

Dari kesimpulan yang telah disampaikan diatas maka sebagai sumbangan pemikiran peneliti memberikan saran penelitian ini adalah :

1. Disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,030. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah dengan membuat peraturan dan standar kerja yang lebih jelas dan dimengerti oleh setiap karyawan.

2. Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,020. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah dengan memberikan tambahan bonus bagi tim atau karyawan yang memiliki kinerja baik, serta memberikan peluang terhadap pengembangan karir karyawan yaitu dengan promosi kenaikan jabatan.

3. Budaya kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,503. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen adalah

dengan mengatur waktu yang baik, adakan review performa dan pemberian reward dan lainnya.

4. Pada penelitian selanjutnya dapat mengambil variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, antara lain kompensasi, gaya kepemimpinan, serta variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto, Agung Nugroho, Dwi, 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.

Darmawan, Deni. 2016. Metode penelitian kuantitatif. Cetakan ketiga. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, 2013. Manajemen sumber daya manusia, jakarta. bumi aksara.

<https://spss-64bits.id.softonic.com>, diakses 22 Desember 2019.

Indraputra, Tengku dan Endang Sutrisna, 2013. Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja.

Khumaedi, Evawati, 2016, Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 2, No:1, Maret 2016, Hal: 72-77).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Mindari, Ellisyah, 2015, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu.

Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2014. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Cetakan kedua. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Ronal, Rian. 2014. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Babussalam bagian pemasaran.

Saleh, Abdul, Rachman, 2018, pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT.Inko Java Semarang.

Sinambela, Poltak dan Sartono Sinambela, 2019. Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok. PT Rajagrafindo Persada.

Sugiyono, 2014. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Cetakan ke-21. Bandung, Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan, Kencana,
Jakarta.