

**RESUME SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, BUDAYA KERJA, DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT.BPW.SHAFIRA LINTAS SEMESTA  
SURABAYA**



**SANDY EKA CHRISTIAN**

**12210017**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
2016**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**RESUME SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, BUDAYA KERJA, DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT.BPW.SHAFIRA LINTAS SEMESTA  
SURABAYA**

**SANDY EKA CHRISTIAN**

**12210017**

Surabaya, 24 Februari 2016

Disetujui oleh  
Pembimbing I

Dr. Asmirin Noor, SE., MM.

Disetujui oleh  
Pembimbing II

Pierre Patarianto, SE., MM.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Adapun hasil yang diperoleh Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dapat diterima kebenarannya, dengan perolehan nilai t hitung sebesar 3,013 dan taraf signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dengan nilai t hitung sebesar 3,113 dan taraf signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dengan perolehan nilai t hitung sebesar 2,152 dan taraf signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ . Pelatihan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dengan nilai t hitung sebesar 3,499 dan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Terdapat pengaruh secara simultan dari motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ), dan pelatihan kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y) dengan F hitung yang diperoleh sebesar 13,272, dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti di bawah 5% (0,05).

***Kata kunci: Motivasi kerja, disiplin kerja, budaya oreganisasi, pelatihan kerja, prestasi kerja***

## ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of either partially or simultaneously on work motivation, work discipline, organizational culture, and job training on work performance of employees of PT BPW Shafira Cross the Universe. This study uses a quantitative approach with techniques using multiple linear regression analysis. Data collection techniques used were a questionnaire. The results obtained work motivation (X1) significantly affects job performance (Y) employees of PT BPW Shafira Cross the Universe can be accepted as true, with the acquisition of the t value of 3.013 and a significance level of  $0.003 < 0.05$ . Labor discipline (X2) has a significant effect on work performance (Y) employees of PT Lintas Semesta with BPW Shafira t value of 3.113 and a significance level of  $0.002 < 0.05$ . Organizational culture (X3) significantly affects job performance (Y) employees of PT BPW Shafira Cross the Universe with the acquisition t value of 2.152 and a significance level of  $0.034 < 0.05$ . Job training (X4) significant influence on employee performance BPW Shafira PT Lintas Semesta with t value of 3.499 and a significance level of  $0.001 < 0.05$ . There are influences simultaneously on work motivation (X1), work discipline (X2), organizational culture (X3), and job training (X4) on work performance (Y) with F count obtained at 13.272, and the level of significance of 0.000, which means below 5% (0.05).

***Keywords: Work motivation, work discipline, organizational culture, job training, work performance***

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Saat ini iklim bisnis di Indonesia sedang bersiap untuk menghadapi penyelenggaraan MEA yang akan dilaksanakan akhir Desember 2015. MEA merupakan kependekan dari Masyarakat Ekonomi ASEAN. Indonesia sebagai salah satu anggota dari ASEAN tentunya juga tergabung dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* (AEC) yang akan bergulir mulai akhir tahun 2015 ini.

Simamora dalam Lumbanraja & Nizma (2010), menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Banyak manfaat penilaian prestasi kerja, menurut Wether dan Davis yang dikutip oleh Lumbanraja & Nizma (2010) bahwa manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut: (a) Meningkatkan prestasi kerja, (b) Penentuan kompensasi, (c) Keputusan penempatan, (d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, (e) Pengembangan dan perencanaan karir, (f) Evaluasi proses penyusunan karyawan, (g) Analisis ketidak akuratan informasi persomalia, (h) Analisis kesalahan perencanaan pekerjaan (*Job Design*), (i) Kesempatan yang sama.

Mathis & Jackson (2009:114), faktor utama yang mendorong seorang karyawan untuk berusaha dengan keras dalam pemenuhan tugas organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, etika kinerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Di antara faktor tersebut, motivasi dianggap sebagai faktor yang paling dominan mempengaruhi, karena motivasi merupakan cerminan dari keinginan atau kemauan yang berasal dari diri karyawan untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan. Semakin tinggi motivasi tersebut, maka kecenderungan karyawan untuk bertindak akan semakin besar, sebaliknya, jika motivasi karyawan berada pada level yang rendah maka karyawan akan menjadi malas dan cenderung lambat dalam melakukan pekerjaannya

Sedangkan untuk disiplin kerja menurut Fathoni yang dikutip oleh Ermaneti (2014) menjelaskan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang

dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

Setelah motivasi dan disiplin kerja juga terdapat pelatihan kerja yang juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Lagale, dkk (2014) menjelaskan bahwa pelatihan sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Sehingga, semakin baik mutu karyawan, maka akan semakin mudah karyawan tersebut akan keunggulan kerja yang akan menjadi prestasi kerjanya di dalam suatu perusahaan.

Selain motivasi, disiplin, dan pelatihan kerja, dalam penelitian ini juga ditambahkan budaya organisasi sebagai kebaruan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruhnya terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Menurut Sutrisno (2010:2) Istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena pada umumnya perusahaan atau instansi adalah dalam bentuk sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati atau diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku atau pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Beberapa faktor tersebut salah satunya adalah faktor terkait dengan kedisiplinan karyawan. Hasil observasi peneliti menunjukkan adanya banyak karyawan yang sering mengalami keterlambatan kerja. Hal ini menjadikan kinerja yang diberikan oleh karyawan yang terlambat tersebut cenderung kurang baik, sebab, dengan terlambat seorang karyawan akan merasa tergesa-gesa dalam bekerja. Sehingga, pekerjaan yang dilakukan akan sering mengalami kesalahan. Dengan adanya permasalahan ini dan juga beberapa referensi hasil penelitian terdahulu yang diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini di PT BPW Shafira Lintas Semesta dengan judul yang diambil adalah “Pengaruh, Motivasi, Disiplin, Budaya, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta”.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi bekerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?
2. Apakah disiplin bekerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?
5. Apakah motivasi bekerja, disiplin, budaya, dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta?

## **3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi bekerja terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin bekerja terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari motivasi bekerja, disiplin, budaya, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja dari karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta.

#### **4. Manfaat Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik itu manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

##### Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, disiplin, budaya, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada mahasiswa STIE Mahardika Surabaya.

##### Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Bagi penulis, penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah dan sebagai penerapan ilmu manajemen pada lingkup masyarakat secara langsung. Selain itu, peneliti juga bisa memperoleh ilmu-ilmu dan pengalaman-pengalaman baru dari fenomena yang ditemui dalam proses penelitian.

b. Bagi perusahaan

Hasil temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini untuk mengetahui pentingnya motivasi, disiplin, budaya, dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama agar dapat melengkapi hal-hal yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini.



## **B. PEMBAHASAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012:55) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka hasil jawaban survey yang disebarkan ke sampel penelitian dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian (Sugiyono, 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta. Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:81). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT BPW Shafira Lintas Semesta yang berjumlahkan sebanyak 100 orang

### **Definisi Operasional Variabel**

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ), dan pelatihan kerja ( $X_4$ ), kemudian untuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja ( $Y$ ). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

### Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan

### Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diterima individu secara psikologis, dimana dorongan tersebut kemudian dapat menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi,

### Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan karyawan dimana karyawan akan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

### Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati atau diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku atau pemecahan masalah-masalah organisasinya.

### Pelatihan Kerja (X<sub>4</sub>)

Pelatihan kerja merupakan suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi\

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi (Sugiyono, 2012:117-118).

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan akan memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya

## **Sumber dan Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Sumber data primer merupakan suatu objek atau dokumen original-material mentah dari pelaku yang disebut sebagai *first hand information*, sehingga data primer merupakan data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi (Sugiyono, 2012:137). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumber data yang terbagi dalam dua jenis yaitu data sekunder internal dan data sekunder eksternal (Sugiyono, 2012:138). Data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen perusahaan, jurnal/literatur dan buku yang mendukung penelitian ini

## **Gambaran Umum PT.BPW. Shafira Lintas Semesta**

PT. Shafira Lintas Semesta adalah Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang jasa perjalanan wisata yang berdiri sejak tahun 2001 di Surabaya dan dikelola serta dipimpin oleh Mohammad Anzor Alamsyah. PT. Shafira Lintas Semesta memusatkan kantor pusatnya di Surabaya. PT. Shafira Lintas Semesta berdomisili di Surabaya dengan kantor pusat di Gedung Graha Pena Jawa Pos Lt. 2, Jl. A. Yani No. 88 Surabaya. PT. Shafira Lintas Semesta kini telah memiliki 10 (sepuluh) kantor cabang, yaitu 2 (dua) di Surabaya, Jakarta, Bojonegoro, Gresik, Kediri, Blitar, Probolinggo, Jember, Mojokerto, Banyuwangi, dan Malang.

PT. Shafira Lintas Semesta terdaftar sebagai penyelenggara resmi Haji dan Umroh sesuai dengan SK DEPAG NO : D/342/20011 – Untuk Penyelenggara Haji Plus dan SK DEPAG NO : D/142/2009 – Untuk Penyelenggara Umroh.

Moto PT. Shafira Lintas Semesta adalah “Ramah, Nyaman, dan Khusyuk”. Dimana perusahaan selalu memberikan service yang ramah, sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman pada jamaah, dan dapat melaksanakan ibadah secara khusyuk sesuai harapan

Setiap tahunnya PT. Shafira Lintas Semesta rata-rata memberangkatkan 6.500 Jamaah. Selain Haji dan Umroh, perusahaan ini juga terdaftar di ASITA

dan IATA sebagai agen resmi penjualan tiket pesawat baik Domestik maupun Internasional.

PT. Shafira Lintas Semesta mampu bertahan hingga saat ini dengan mempertahankan kualitas sehingga para Jamaah dan pelanggandapat dengan loyal setia menggunakan jasa perusahaan ini. Meskipun diiringi dengan semakin banyaknya pesaing yang terus bermunculan, perusahaan ini berkomitmen untuk selalu memberikan pelayanan prima, agar dapat terus bertahan di dunia bisnis khususnya di bidang jasa perjalanan wisata.

### **Profil Responden**

Pada penelitian ini responden yang digunakan oleh peneliti adalah para karyawan yang bekerja di PT. BPW Shafira Lintas Semesta. Adapun jumlah karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan yang kemudian diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir karyawan. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan peneliti dan diisi oleh para responden

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 57 orang dengan prosentase 57% dan responden perempuan sebanyak 43 orang dengan prosentase 43%.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa terdapat fariasi umur pada karyawan PT. BPW Shafira Lintas Semesta. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, diketahui bahwa responden dengan umur di bawah 20 tahun ada sebanyak 25 orang (25%), kemudian responden dengan umur 21-30 tahun sebanyak 40 orang (40%), umur 31-40 tahun sebanyak 15 orang (15%), umur 41 tahun ke atas sebanyak 20 orang (15%), dan umur lebih dari 49 tahun sebanyak 5 orang (5%). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa umur responden didominasi oleh responden dengan umur 21-30 tahun.

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang merupakan karyawan dari PT. BPW

Shafira Lintas Semesta memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Hasil uji distribusi frekuensi pendidikan responden menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 28 orang (28%), karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 17 orang (17%), sedangkan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 43 orang (43%), responden dengan pendidikan S2 sebanyak 12 orang (12%)

### **Hasil Analisis Data**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut memiliki kevalidan atau kesahihan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, semua butir pernyataan yang diajukan kepada responden adalah valid, dimana mempunyai nilai korelasi dari nilai probabilitas korelasi Sig. (2-tailed) < dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (Sugiyono, 2012:121).

Berdasarkan model regresi yang ditentukan dalam penelitian ini, yaitu regresi linier berganda, maka uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji normalitas dalam penelitian ini akan diketahui dari uji *Kolmogorov Smirnov*. Data akan dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dari angka tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini telah memiliki distribusi data yang normal.

Pada penelitian ini uji *heteroskedastisitas* dilihat dari gambar yang dihasilkan dari program SPSS 22.0. , maka dapat dinyatakan bahwa data yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui atau mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin Watson Test*. Dimana jika nilai Durbin Watson berada di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif, sedangkan apabila nilai Durbin Watson di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi, dan apabila nilai Durbin Watson di atas 2 berarti diindikasikan ada

autokorelasi positif diketahui bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 1,299. Angka tersebut diketahui berada diantara  $-2 < 1,299 < 2$ . Sehingga dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.  $R^2$  sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) adalah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen tunggal dan beberapa variabel independen. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan dalam penelitian ini maka diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,861 + 0,215X_1 + 0,199X_2 + 0,231X_3 + 0,276X_4$$

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta**

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri karyawan yang mampu memberikan semangat pada diri karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi karyawan, maka prestasi kerja karyawan tersebut juga akan semakin baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan Hasibuan (2009:141) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan karyawan atau

sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang cukup besar misalnya karyawan tersebut bekerja karena ingin mencukupi kebutuhan dari keluarganya, maka dalam diri karyawan tersebut akan muncul semangat yang mampu menumbuhkan tingkat usaha (*level Of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level persistence*) demi memenuhi kebutuhan yang diinginkannya tersebut. Sehingga, kondisi tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Karyawan tersebut akan semakin berprestasi dan mampu memberikan yang terbaik pada perusahaan

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta**

kedisiplinan dari seorang karyawan merupakan dasar dalam meninjau kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Semakin patuh dan taat karyawan dengan segala bentuk peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. BPW.Shafira Lintas Semesta Surabaya. Selain hasil penelitian ini juga dinyatakan sejalan dengan hasil penelitian Lagale, Mekel, & Sepang (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya..

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi KerjaKaryawan PT BPW Shafira Lintas Semesta**

Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_3$ ) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,152 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa  $H_3$  dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dapat diterima kebenarannya. Sehingga, dari budaya organisasi

tersebut akan mampu mengikat para anggota organisasi, sehingga membentuk pola perilaku, pola pikir, dan pola hubungan antar anggota organisasi dan antara organisasi dengan masyarakat. Jadi ketika budaya organisasi dinilai sesuai dan dapat mendukung kinerja karyawannya, maka hal tersebut akan menumbuhkan pola pikir dan pola perilaku karyawan yang mengarah pada kinerja yang baik dan berprestasi dan akan mengikat karyawan tersebut untuk terus dapat bekerja secara baik di perusahaan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta**

variabel pelatihan kerja ( $X_4$ ) memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,499 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa  $H_4$  dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dapat diterima kebenarannya.

Hasil dari penelitian ini diketahui sejalan dengan penelitian Baharuddin, Alhabsyi, & Utami (2015) yang menyatakan bahwa Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. BPW.ShafiraLintasSemestaSurabaya. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta**

Berdasarkan hasil uji  $F$  (simultan) menunjukkan nilai  $F$  hitung yang diperoleh adalah 13,272, dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti di bawah 5% (0,05). Dengan perolehan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 di atas dapat dinyatakan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ), dan pelatihan kerja ( $X_4$ ) terhadap



prestasi kerja (Y). Sehingga dapat diketahui bahwa  $H_5$  dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya

maka dapat diketahui bahwa ketika suatu organisasi dapat memperhatikan aspek motivasi karyawan, disiplin kerja dari para karyawannya, budaya organisasi yang diberlakukan, dan program pelatihan yang dimiliki organisasi dengan baik dan mampu melaksanakannya dengan baik, maka hal-hal tersebut akan mampu menjadi proses organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja dari para karyawannya. Ketika seorang karyawan dapat berprestasi dengan baik bagi organisasi, maka karyawan tersebut akan mampu menjadi *pioneer* bagi organisasi dalam membangun dan mengembangkan organisasi ke arah yang lebih baik dimasa yang akan datang. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mendukung hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin, Alhabsyi, & Utami (2015) bahwa Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. BPW.Shafira Lintas Semesta Surabaya. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan telah di bahas pada bab sebelumnya, maka temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dapat diterima kebenarannya, dengan perolehan nilai t hitung sebesar 3,013 dan taraf signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ .
2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dengan nilai t hitung sebesar 3,113 dan taraf signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ .
3. Budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dengan perolehan nilai t hitung sebesar 2,152 dan taraf signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ .
4. Pelatihan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT BPW Shafira Lintas Semesta dengan nilai t hitung sebesar 3,499 dan taraf signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ .
5. Terdapat pengaruh secara simultan dari motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ), dan pelatihan kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja (Y) dengan F hitung yang diperoleh sebesar 13,272, dan taraf signifikansinya sebesar 0,000 yang berarti di bawah 5% (0,05).

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui program pelatihan yang sesuai dengan *job desc* yang ada di perusahaan. Sehingga, *output* dari pelatihan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mampu memberikan sumbangsih yang besar pada perusahaan.
2. Bagi setiap karyawan diharapkan dapat menumbuhkan motivasi dalam dirinya sesuai dengan niat awal para karyawan ketika melamar kerja di PT BPW

Shafira Lintas Semesta. Sehingga dengan niat positif tersebut diharapkan dapat mendorong karyawan untuk tetap bekerja secara tulus dan ikhlas dalam memberikan performa kinerja yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

3. Bagi penelitian terdahulu diharapkan dapat menggunakan variabel bebas selain yang telah digunakan dalam penelitian ini. Sebab, masih terdapat sekitar 64,2% variabel di luar penelitian ini yang mampu menjelaskan prestasi kerja, misalnya pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

