

Analisis Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia

¹Dadan Kusumanegara, ²Nasrun Baldah

Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat, Indonesia

¹ dadankusumanegara@gmail.com

² nasrun.baldah@pelitabangsa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline and organizational culture on the performance of employees of PT Kamigumi Logistics Indonesia. This type of research is quantitative using statistical analysis with the SPSS application. The population in this study is employees of PT Kamigumi Logistics Indonesia as many as 110 people, the sample selection for this study is 50% of the population so that 55 samples are obtained. The analysis used in this study is multiple linear regression. After testing the hypothesis through the t test of the motivation variable 2.863, work discipline 3.234, organizational culture 2.086, greater than the t value of table 2.00758 and f test with the calculated f value of 23.242, greater than the f value of table 3.18. Prove that both partial and simultaneous motivation, work discipline and organizational culture affect employee performance.

Keywords: Motivation; work discipline; organizational culture; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan aplikasi SPSS. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia sebanyak 110 orang, pemilihan sampel untuk penelitian ini yaitu 50% dari populasi, sehingga didapatkan 55 sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Setelah melakukan uji hipotesis melalui uji t diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi 2.863, disiplin kerja 3.234, budaya organisasi 2.086, lebih besar dari nilai t tabel 2.00758, dan uji f dengan nilai f hitung 23.242 lebih besar dari nilai f tabel 3.18. Hal ini membuktikan bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan pada saat zaman modern ini, Perkembangan dunia industri yang terjadi seperti saat ini, tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya manusia karena termasuk sebagai aspek yang paling penting untuk sebuah perusahaan.

Tanpa adanya sumber daya manusia mustahil seluruh kegiatan dalam perusahaan dapat tercapai. Permasalahan kinerja karyawan sering kali menjadi tantangan bagi sebuah perusahaan, jika di biarkan masalah ini akan memengaruhi operasional perusahaan, itulah sebabnya mengapa perusahaan harus bisa lebih peka dan teliti dalam mendeteksi adanya permasalahan kinerja dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan dapat di ukur melalui baik dari segi waktu, kualitas dan kuantitas

Permasalahan kinerja karyawan sering kali menjadi tantangan bagi sebuah perusahaan, jika di biarkan masalah ini akan memengaruhi operasional perusahaan, itulah sebabnya mengapa perusahaan harus bisa lebih peka dan teliti dalam mendeteksi adanya permasalahan

kinerja dalam perusahaan. PT Kamigumi Logistics Indonesia memiliki kinerja karyawan yang rendah hal ini dapat di lihat dari target pengiriman barang yang tidak tercapai, berikut ini target pengiriman *rinso pro dtv liq* kemasan 1,65 liter PT Kamigumi Logistics Indonesia 5 bulan terakhir pada tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Hasil Pengiriman PT Kamigumi Logistics Indonesia

Tahun	Bulan	Target	Realisasi
2021	Agustus	166.000 Karton	157.300 Karton
	September	166.000 Karton	158.500 Karton
	Oktober	166.000 Karton	159.500 Karton
	November	166.000 Karton	157.200 Karton
	Desember	166.000 Karton	156.150 Karton

Sumber: PT Kamigumi Logistics Indonesia.

Pada tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target pada bulan Agustus, tetapi sudah cukup meningkat pada bulan September dan Oktober, dan mengalami penurunan yang cukup signifikan pada bulan November dan Desember. Dapat disimpulkan bahwa target pengiriman yang diberikan perusahaan belum tercapai, artinya kinerja karyawan belum optimal dan terjadi permasalahan kinerja yang disebabkan disiplin kerja yang rendah, kurangnya penerapan budaya organisasi oleh karyawan dan kurangnya pemberian motivasi dari atasan sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan berkurang.

Menurut Kurnia dkk., (Jufrizen & Sitorus, 2021), Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam sebuah perusahaan memberikan motivasi kerja itu penting, karena dengan pemberian motivasi yang baik akan menimbulkan gairah, semangat, dan keikhlasan kerja sehingga memengaruhinya untuk menghasilkan kinerja dengan optimal. Oleh sebab itu, tingkat motivasi masing-masing individu dapat dilihat dari besarnya kekuatan serta kemauan dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Tanpa pemberian motivasi yang kuat para karyawan akan menunda-nunda dan tidak akan merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun permasalahan motivasi yaitu ada beberapa karyawan yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan dengan sistem kerja harian, belum dipromosikan menjadi karyawan kontrak atau magang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani & Syahrial (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, didukung penelitian oleh Chusnah & Purwanti (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu faktor disiplin kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Supaya semua aktivitas pekerjaan di dalam perusahaan berjalan lancar dan tepat waktu maka dibutuhkan disiplin kerja yang baik, di karenakan kedisiplinan merupakan sebagai bentuk latihan bagi karyawan sehingga dapat membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di tempat bekerja dalam menjalankan dan mematuhi semua aturan dalam perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan, maka tata tertib maupun kelancaran pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dapat terjaga, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuannya tidak dapat tercapai. Adapun masalah kedisiplinan pada karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia 5 bulan terakhir pada tahun 2021 dapat dibuktikan pada tabel 2.

Tabel 2. Data absensi karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia

Total Karyawan	Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Alfa	Total
110	Agustus	4	24	1	5	36
	September	5	27	1	6	39
	Oktober	7	21	1	8	37
	November	4	25	1	4	34
	Desember	6	23	2	7	38

Sumber: PT Kamigumi Logistics Indonesia.

Pada tabel 2. dapat diketahui bahwa dari bulan Juli sampai September, presentase tidak masuknya bekerja ditemani dengan beberapa alasan terbilang cukup tinggi, apalagi pada bulan Agustus tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan rendah ditambah ada sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, sehingga menyebabkan kegiatan di dalam perusahaan menjadi terhambat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti & Onsardi (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian Indharwan (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain faktor budaya organisasi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sule & Saefullah (Rivai, 2020) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman semua anggota organisasi selama berada di dalam sebuah organisasi dan merupakan ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Ketika sebuah perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat akan memengaruhi perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai dengan budaya organisasi yang dianutnya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya tanpa budaya organisasi yang kuat kinerja para karyawan tidak akan sehingga menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun permasalahan budaya organisasi yaitu ada beberapa karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja, telat memulai jam kerja dan tidur saat jam kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al., (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di dukung oleh penelitian Ferdian & Devita (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan dilakukannya penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia. (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia. (3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia (4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu jenis kuantitatif, bertujuan agar dapat menunjukkan hubungan antara variabel, kemudian metode ini juga digunakan untuk meneliti sebuah populasi atau sample tertentu. Menurut Sugiyono (Sahervian et al., 2019) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia yang berjumlah 110 orang terdiri dari 4 admin, 14 checker, 26 operator forklift dan 66 operator gudang. Dalam menentukan sampel, apabila populasinya berjumlah lebih dari 100, maka sebaiknya diambil antara 10–15% atau 20–

25%, kemudian jika populasinya kurang dari 100 maka jumlah sampelnya adalah seluruh dari jumlah populasi (Arikunto dalam Pinandita, 2012). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 50% dari jumlah populasi dengan alasan dikarenakan populasi terlalu banyak, kemudian peneliti memiliki keterbatasan waktu, tenaga dan biaya sehingga tidak mungkin bagi peneliti mengambil data pada seluruh populasi maka didapat ($110 \times 50\% = 55$ sampel).

Jenis data dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, data dalam penelitian didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner melalui aplikasi whatsapp menggunakan google formulir yang disebarakan kepada karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia. Penelitian ini mempunyai 3 variabel bebas yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) kemudian variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang langsung diberikan kepada orang yang mengumpulkan data tersebut. Data dalam penelitian didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner melalui handphone menggunakan aplikasi whatsapp lalu terdapat link google formulir yang di dalamnya terdapat pertanyaan dan jawaban yang bisa di isi oleh responden, kemudian diperlukan waktu 7 hari untuk mengumpulkan hasil pengisian kuesioner tersebut dan didapatkan hasil dari 55 orang karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan kepada orang yang mengumpulkan data. Data ini didapatkan langsung dari Human Resource Development (HRD) melalui file data absensi dan data pengiriman barang, yang dikirimkan kepada peneliti melalui G-mail. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Observasi, merupakan metode pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap suatu situasi atau peristiwa yang terjadi langsung di lokasi tempat dilakukannya penelitian yaitu PT Kamigumi Logistics Indonesia.
2. Studi Kepustakaan, metode ini dilakukan melalui cara mengumpulkan artikel-artikel, jurnal dan teori yang relevan dengan literatur yang berhubungan dengan variabel-variabel yang sedang di teliti oleh penulis yaitu variabel motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Kuesioner, responden di dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia. Jenis alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data pada PT Kamigumi Logistics Indonesia yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (Hanafi & Zulkifli, 2018) alternatif penilaian skala likert terdiri dari 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (lima) pilihan dengan gradasi sangat positif sampai dengan negatif.

Tabel 3. Pengukuran Skala Likert

Persyaratan	Skor
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
RG = Ragu-Ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (Hanafi & Zulkifli, 2018)

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis kuantitatif kemudian beserta uji analisis regresi linear berganda, mencakup uji validalitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji koefisien determinasi uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic* versi 22 dan *Microsoft Excel* untuk melakukan analisis data dan sampel dari data-data yang telah didapatkan dari *Human Resource Department* (HRD) PT Kamigumi Logistics Indonesia. Berikut adalah hasil analisis data:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui sebuah residual dan juga model regresi berdistribusi normal atau tidak, Data yang baik merupakan data yang mendapatkan hasil positif dan dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogrov – Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53033761
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.045
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Pada tabel 4. nilai Asym.sig yaitu sebesar 0.200 dan nilai tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal sehingga dapat menghasilkan korelasi yang baik.

Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi tersebut terjadi multikolinearitas atau tidak. Maka dilakukan dengan cara melihat dari nilai tolerance >0.10 dan nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0.767	1.303
	Disiplin Kerja	0.593	1.686
	Budaya Organisasi	0.574	1.743

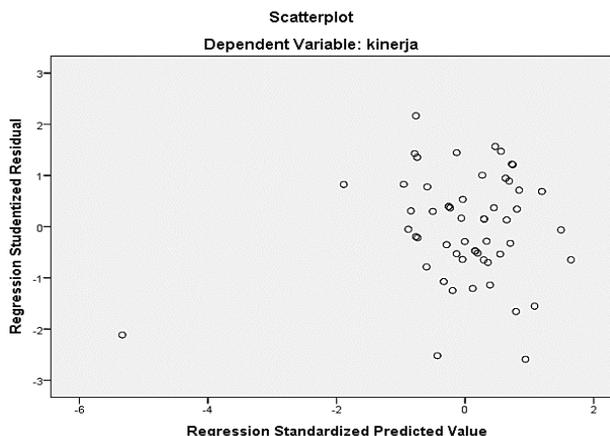
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Pada tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai tolerance ketiga variabel yaitu motivasi, disiplin, dan budaya organisasi hasilnya yaitu > 10.0 dan juga nilai statisic VIF yaitu < 10.0 maka dapat dinyatakan bahwa hasil uji tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk mengetahui pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varian. Uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat grafik plot (pola gambar scatterplot) antara nilai prediksi pada variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (RESID) jika pada model regresi terjadi heteroskedastisitas maka dapat dikatakan kurang valid untuk dijadikan sebuah penelitian, model regresi yang baik yaitu apabila pada hasil uji tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji pola pada gambar grafik plot (scatterplot) yaitu sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Gambar 1. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 di atas, hasil uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Cara yang digunakan dalam menguji autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji durbin watson. Adapun cara pengambilannya yaitu apabila nilai $DU < DW < 4 - Du$, tidak terjadi autokorelasi dan sebaliknya jika $DW < DI$, terdapat autokorelasi yang positif.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	0.578	0.553	2.60370	2.090

a. Predictors: (Constant), budaya, motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Pada tabel 6 di atas maka, didapatkan hasil pengujian yaitu nilai DW sebesar 2.090 dan untuk nilai $n=55$, $dl=1.4523$. Berdasarkan hasil uji tersebut maka nilai yang diperoleh yaitu $Du < dw < 4 - du = (1.6815 < 2.090 < 2.3183)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan tidak terjadi autokorelasi.

2. Regresi Linier Berganda

Adapun untuk mengetahui hasil regresi linier berganda variabel motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia, yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.055	4.384		0.925	0.359
	motivasi	0.233	0.081	0.297	2.863	0.006
	disiplin	0.460	0.142	0.382	3.234	0.002
	budaya	0.292	0.140	0.251	2.086	0.042

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Pada Tabel 4.20 hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4.055 + 0.233 + 0.460 + 0.292$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

X₁ X₂ X₃ = Variabel Independen

a = Konstanta

b₁ b₂ b₃ = Koefisien Regresi

Penjelasan pada persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 4.055 menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi dianggap konstan atau nilai $X = 0$, maka dapat diperkirakan nilai kinerja karyawan sebesar 4.055.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0.233 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif, jika terdapat peningkatan terhadap variabel motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.233 dan variabel lainnya konstan.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.460 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif, jika terdapat peningkatan terhadap variabel disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.460 dan variabel lainnya konstan.
4. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0.292 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi bernilai positif, jika terdapat peningkatan terhadap variabel budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.292 dan variabel lainnya konstan.

3. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menganalisis nilai signifikansi dari tiap variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi dan pengaruhnya secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun kriteria pada pengambilan keputusan pada uji tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai sig < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai t hitung < nilai t tabel dan nilai sig > 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Menentukan t tabel pada signifikansi 0.05 dengan menggunakan uji two tail dengan cara sebagai berikut:

$Df = n - k - 1$

Keterangan:

N = Jumlah Sample;

K = Jumlah variabel independen;

maka, $Df = 55 - 3 - 1 = 51 \rightarrow$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2.00758

Tabel 8. Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.055	4.384		0.925	0.359
	motivasi	0.233	0.081	0.297	2.863	0.006
	disiplin	0.460	0.142	0.382	3.234	0.002
	budaya	0.292	0.140	0.251	2.086	0.042

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh pembahasan hasil uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Secara parsial, motivasi memiliki nilai signifikan 0.006 dan koefisien mempunyai nilai positif yaitu 0.233 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2.863 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.00758. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas motivasi (X_1) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y)” dinyatakan diterima.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Secara parsial, motivasi memiliki nilai signifikan 0.002 dan koefisien mempunyai nilai positif yaitu 0.460 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 3.234 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.00758. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas disiplin kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y)” dinyatakan diterima.
3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Secara parsial, motivasi memiliki nilai signifikan 0.042 dan koefisien mempunyai nilai positif yaitu 0.292 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2.086 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2.00758. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan “terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas b (X_3) budaya organisasi dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y)” dinyatakan diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) dipakai untuk semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model. Dalam penelitian ini Fhitung akan dibandingkan dengan Ftabel, adapun kriteria pada pengambilan keputusan pada uji tersebut yaitu sebagai berikut:

$Df = n - k - 1$

Keterangan:

N = Jumlah Sample

K = Jumlah variabel independen

$Df = 55 - 3 - 1 = 51, \rightarrow$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.18

- a. Jika nilai $sig < 0.05$ atau f hitung $>$ dari f tabel maka terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai $sig > 0.05$ atau f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji T

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.696	3	157.565	23.242	0.000 ^b
	Residual	345.741	51	6.779		
	Total	818.436	54			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) kemudian didapatkan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $23.242 > 3.18$ f tabel. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan uji regresi linier yang digunakan untuk menguji seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan pengamatan nilai dari hasil Adjusted R-Square, karena peneliti menggunakan model regresi linier berganda, hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	0.578	0.553	2.60370

a. Predictors: (Constant), budaya, motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Berdasarkan tabel 10, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjust R-square sebesar 0.553. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 57,8% sedangkan 42,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 23,3% ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,233. Hipotesis dalam penelitian ini bisa diterima karena hasil uji t untuk variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,863 > 2,00758$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,006 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis: “motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima. Adapun penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Laksono & Wilasittha (2021) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Samaco. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 46% ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,460. Hipotesis dalam penelitian ini bisa diterima karena hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,234 > 2,00758$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis: “disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima. Adapun

penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tamba et al., (2018) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Variabel budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 29,2% ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,292. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini bisa diterima karena hasil uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,086 > 2,00758$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,042 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis: “budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima. Adapun penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ahmad Rivai dalam jurnal Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance-Medan. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel sebesar ($23,242 > 3,18$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis: “Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan” dinyatakan diterima. Adapun penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Nuhidayah et al., (2019) dalam artikel yang berjudul Analisis Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro. Kemudian didapatkan hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kamigumi Logistics Indonesia. Dapat disimpulkan sebagai berikut; (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) secara simultan motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 57,8%. Sedangkan 42,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini sebagai informasi kepada PT Kamigumi Logistics Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat memberikan motivasi yang lebih besar kepada karyawan dengan cara mempromosikan karyawan yang kinerjanya bagus dengan status harian menjadi kontrak, kemudian diharapkan kepada semua karyawan senantiasa meningkatkan disiplin kerja dan mempertahankan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat mencari variabel lain selain motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masih terdapat 42,2% dari besaran variabel lain selain dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Chusnah., & Purwanti, Heni. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT SGI. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 112-132.

- Erwantiningsih, Eni. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JMDK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2),132-138.
- Ferdian, Ary., & Devita, Alya Rismi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2).
- Hanafi, Abdul., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Indharwan, Ilham. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Gresik. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 73 – 78.
- Jufrizen., & Sitorus, Tiara Safani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *SINTESa: Seminar Teknologi Edukasi dan Humaniora ke-1. Jurnal Cered Indonesia*. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id>
- Juliyanti, Belti., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Laksono, B. R. L., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 249-258.
- Nurhidayah, Vivit., Utari, Woro., & Hartati C. Sri (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro. *JMM: Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 229-571.
- Pinandita, In. (2012). Pengaruh Teknik Relaksasi Genggam Jari terhadap Penurunan Intensitas Nyeri pada Pasien Post Operasi Laparatomi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan*, 8(1), 32-43.
- Rahmawani, Rizki., & Syahrial, Hery. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27-40.
- Rivai, Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2), 213-223.
- Rizal, Abdul., Zamzam, Fakhry., & Marnisah, Luis. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi, terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(1), 27-40.
- Sahervian, Reshy Revanda., Adi B. W., & Sunarto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania Tahun 2018. *BISE: Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, 4(2), 1-20.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tamba, Anjelika W., Pio, Riane J., & Sambul, Sofia. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 33-41.