

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANGUNAN TANGGUH MAKMUR

Agus Johanes¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: ¹pb210910060@upbatam.ac.id, ²suhardi@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

In today's era, every company plays a crucial role in achieving its vision and mission, which is through Human Resources (HR). Therefore, to reach the company's goals, it is essential for each company to motivate its employees to continuously improve their performance and develop. This study aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline, and work motivation on employee performance at PT Bangunan Tangguh Makmur. The research involves 110 respondents as the sample, using a non-probability sampling technique in the form of saturated sampling. Data were collected through the distribution of questionnaires, and data analysis was conducted through a series of quality tests, including validity tests, reliability tests, and classical assumption tests, such as normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. To examine the effects between variables, multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis were used, while hypothesis testing was performed using the t-test. The results show that organizational culture, work discipline, and work motivation have a significant simultaneous effect on employee performance at PT Bangunan Tangguh Makmur.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan memegang peranan vital dalam melaksanakan visi dan misinya. Aspek yang penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yang merupakan elemen yang perlu diperhatikan dan memiliki berbagai peran penting dalam organisasi (Suhardi; Ratih, Brahma, Ida Aju; Wasiman; Putra, Udayana, Ida Bagus; Cempena, Ida Bagus; Svinarky, 2022).

Kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Karim, 2023), sumber daya manusia adalah aset terpenting suatu organisasi, baik dalam sektor jasa, perdagangan, maupun manufaktur. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan berkontribusi pada hasil yang optimal untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Suhardi; Nainggolan, Nora, 2021). Dengan demikian, penelitian ini akan memusatkan perhatian pada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Jika hal tersebut berjalan dengan baik dan lancar, kinerja karyawan di perusahaan akan semakin

berkembang dan membaik (Sulastris & Suhardi, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja manusia, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan keahlian yang dimiliki (Sanusi Sugiono, 2024). Kinerja yaitu berupa kualitas dan kuantitas (Antaiwan Bowo Pranogyo SE et al., 2022). Kinerja adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok, dengan mengacu pada tanggung jawab dan aturan yang diberikan untuk mencapai tujuan, menggunakan keahlian, kemampuan, dan ketekunan (Dr. H. Suwanto & DR. Donni Juni Priansa, 2022). Kinerja karyawan yaitu seberapa baik individu melakukan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada mereka dalam konteks pekerjaan mereka (Arraniri et al., 2021). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan. Tanggung jawab ini mencakup sasaran, target, dan aturan. Jika kinerja meningkat dan sesuai dengan standar organisasi, hal ini akan

membantu tercapainya tujuan.

Faktor pertama pengaruh kinerja karyawan yaitu Budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang mendasari perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dipegang bersama oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Dr. H. Suwanto & DR. Donni Juni Priansa, 2022). Budaya ini mencerminkan identitas organisasi dan secara signifikan mempengaruhi cara kerja serta interaksi di dalamnya. Dalam perspektif manajerial, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai fondasi operasional, tetapi juga sebagai faktor strategis yang esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. (Korda & Rachmawati, 2022)

Selain budaya organisasi, Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, tata tertib, dan norma-norma di lingkungan kerja (SANUSI SUGIONO, 2024). Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, sedangkan motivasi kerja merujuk pada dorongan internal yang memacu karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Hustia, 2020). Motivasi adalah dorongan untuk menyelesaikan tugas, yang dapat mendorong individu untuk menjadi lebih aktif dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya (Wildan et al., 2021). Menurut (Korda & Rachmawati, 2022) suatu perusahaan bisa dikatakan gagal dalam meningkatkan kinerja karyawannya dikarenakan penerapan budaya organisasi, disiplin kerja yang buruk dan tidak konsisten, serta motivasi kerja yang kurang.

Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin ketat, pencapaian kesuksesan sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan strategis perusahaan, karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan teknis yang memadai, tetapi juga harus didorong oleh motivasi yang tinggi, memiliki disiplin kerja yang solid, dan beroperasi dalam lingkungan budaya kerja yang

mendukung (Oupen et al., 2020). Tiga elemen utama yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Budaya kerja yang positif membentuk suasana yang kondusif dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Disiplin kerja berperan dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, sementara motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan upaya mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari observasi yang dilakukan di PT. Bangunan Tangguh Makmur faktor yang menjadi kendala di perusahaan tersebut adalah budaya organisasi. Terutama, terdapat banyak kasus di mana divisi atau tim tidak berkolaborasi secara efektif dikarenakan komunikasi yang terbuka dan transparan tidak dipraktikkan secara konsisten, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat. Selain itu, masalah budaya organisasi yang ada adalah minimnya kerja sama antar tim dalam setiap departemen, yang mengarah pada persaingan di antara rekan kerja.

Masalah lainnya yaitu budaya yang berupa kebiasaan para karyawan yang suka menunda pekerjaan atau tidak bekerja dengan maksimal dikarenakan kurangnya ketegasan dari penerapan peraturan perusahaan yang sudah ditentukan. Kurangnya sanksi dan tidak tegasnya peraturan menyebabkan karyawan menjadi tidak terlalu peduli dengan konsekuensi atau dampak dari melanggar peraturan yang dianggap tidak terlalu fatal, sehingga pada akhirnya berpengaruh terhadap harapan Perusahaan.

Devisi penjualan mengalami penurunan dan hasil yang cenderung menurun, dilihat dari jumlah faktur yang di capai menandakan seberapa banyak penjualan dan penagihan yang telah dilakukan. Dan pencapaian penjualan dan penagihan juga mengalami menurun omset serta menurunnya jumlah faktur yang tertagih sehingga cash flow Perusahaan akan terganggu yang diakibatkan kurangnya budaya dan disiplin karyawan yang berdampak pada hasil akhir Perusahaan, karena permasalahan tersebut studi ini dilakukan.

KAJIAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, sikap, dan perilaku yang diterima dan diterapkan oleh anggota organisasi, membentuk identitas unik yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi, bekerja sama, dan membuat keputusan (Arraniri et al., 2021). budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dipegang bersama oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Dr. H. Suwanto & DR. Donni Juni Priansa, 2022). Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dipelajari oleh kelompok dalam organisasi yang digunakan untuk mengatasi masalah (Arraniri et al., 2021). Bisa diartikan budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang diterima bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk identitas unik dan mempengaruhi interaksi, kerja sama, serta pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi tata tertib, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja (Fauzi, 2020). Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, tata tertib, dan norma-norma di lingkungan kerja (SANUSI SUGIONO, 2024). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kewajiban untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan, dan jika melanggar, individu harus siap menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan untuk menyelesaikan tugas, yang dapat mendorong individu untuk menjadi lebih aktif dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya (Wildan et al., 2021). Motivasi kerja adalah dorongan yang membangkitkan semangat dan mengarahkan seseorang untuk mulai mengerjakan dan menyelesaikan tugas (Arraniri et al., 2021). Motivasi juga dapat dipahami sebagai dorongan untuk bekerja, yang berasal dari faktor-faktor seperti gaji yang menguntungkan, atasan yang mendukung, lingkungan yang kondusif, fasilitas

yang memadai, dan rekan kerja yang menyenangkan. (SANUSI SUGIONO, 2024). Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri untuk mencapai keberhasilan. Motivasi dapat diberikan oleh atasan kepada bawahannya untuk memberikan semangat, atau bonus dan tunjangan untuk meningkatkan kinerja, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan kerja, prestasi, kebutuhan, dan keinginan, serta dari faktor eksternal, seperti gaji, tunjangan, dan hubungan pekerjaan.

2.4 Keputusan Pembelian

Kinerja yaitu berupa kualitas dan kuantitas (Antaiwan Bowo Pranogyo SE et al., 2022). Kinerja yaitu hal yang dilakukan oleh perorang atau kelompok, berdasarkan tanggung jawab dan aturan yang diberi dalam capai tujuan menggunakan keahlian, kemampuan, ketekunan (Dr. H. Suwanto & DR. Donni Juni Priansa, 2022). Kinerja karyawan yaitu seberapa baik individu melakukan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada mereka dalam konteks pekerjaan mereka (Arraniri et al., 2021). Bisa diartikan kinerja karyawan yaitu bentuk pekerjaan seseorang yang sudah dilakukan sesuai tanggung jawab dan kewajiban yang dipercayakan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan perhitungan dan pengukuran data yang diolah sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku. Dalam metodologinya, penelitian ini menggunakan sampel dari populasi sebanyak 110 responden melalui kuisioner yang didistribusikan kepada responden untuk memperoleh data primer (Sugiyono, 2017.p. 8). Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi variabel dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi, dan disiplin. Berdasarkan fokus tersebut, studi ini termasuk dalam kategori *explanatory research*, yaitu metode yang mengkaji hubungan antar variabel dan menguji hipotesis. Penelitian ini disusun secara sistematis dengan objek penelitian berupa karyawan PT. Bangunan Tangguh Makmur yang berlokasi di Ruko Mitra Raya blok A no.28, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,759		
X1_2	0,633		
X1_3	0,870		
X1_4	0,748		
X1_5	0,607		
X1_6	0,678		
X2_1	0,917		
X2_2	0,792		
X2_3	0,834		
X2_4	0,717	0,360	Valid
X3_1	0,757		
X3_2	0,857		
X3_3	0,842		
X3_4	0,820		
X3_5	0,830		
Y_1	0,630		
Y_2	0,653		
Y_3	0,838		
Y_4	0,854		
Y_5	0,817		

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Pada Tabel 1, menampilkan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 25 untuk seluruh variabel dengan jumlah responden sebanyak 30. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada seluruh variabel dianggap *valid* karena nilai r hitung > r tabel.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,813		
Disiplin Kerja	0,833		
Motivasi Kerja	0,872	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,806		

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Dari hasil yang tercantum pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang

melebihi 0,7. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa semua variabel tersebut dapat dianggap sebagai reliabel.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	110
	Std. Deviation	,0000000
Most Extreme Differences	Absolute	1,27980454
	Positive	,077
	Negative	,077

Test Statistic Negative -,057
 Asymp. Sig. (2-tailed) ,077
 a. Test distribution is Normal. ,109^c
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Tabel 3, uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari α (0,05) dengan nilai tingkat disimpulkan data memiliki sebaran yang signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar normal dengan nilai Asymp. Sig (2 tailed) 0,109 yang lebih besar dari α (0,05).

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,935	1,219		1,587	,115		
	Budaya Organisasi	,266	,085	,308	3,122	,002	,262	3,815
	Disiplin Kerja	,477	,097	,377	4,899	,000	,432	2,316
	Motivasi Kerja	,220	,096	,247	2,299	,023	,221	4,519

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Tabel 4, nilai VIF masing-masing variabel bebas berada di bawah 10 dan nilai Tolerance melebihi 0,10 disimpulkan data penelitian ini tidak menunjukkan tanda multikolinearitas.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,914	,788		2,427	,017		
	Budaya Organisasi	,016	,055	,054	,290	,772	,262	3,815
	Disiplin Kerja	-,078	,063	-,182	-1,246	,216	,432	2,316
	Motivasi Kerja	,001	,062	,002	,008	,994	,221	4,519

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Tabel 5, nilai signifikansi budaya organisasi 0,772, nilai signifikansi disiplin kerja 0,216, dan nilai signifikansi motivasi kerja 0,994. Ketiga nilai signifikansi melebihi nilai alpha 0,05. Disimpulkan tidak ada indikasi gejala heteroskedastisitas ketiga variabel tersebut.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,935	1,219		1,587	,115		

Budaya Organisasi	,266	,085	,308	3,122	,002	,262	3,815
Disiplin Kerja	,477	,097	,377	4,899	,000	,432	2,316
Motivasi Kerja	,220	,096	,247	2,299	,023	,221	4,519

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Melalui Tabel 6, mampu diperoleh persamaan regresi berganda yakni:

$$Y = 1,935 + 0,266X_1 + 0,477X_2 + 0,220X_3$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti diantaranya:

1. Konstanta nilai positif 1,935, mengindikasikan peningkatan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan variabel kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Peningkatan 1

satuan budaya organisasi, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,266 poin.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Peningkatan 1 satuan disiplin kerja, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,477 poin.
4. Koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, menandakan hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Peningkatan 1 satuan motivasi kerja, kinerja karyawan meningkat 0,220 poin.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,729	,721	1,298

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 7, Didapatkan hasil uji koefisien determinasi bernilai 0,721. Dengan ini berarti bahwa antara budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan

sejumlah 72,1% sedangkan sisanya (100% - 72,1%) = 27,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau tidak diteliti pada riset ini.

4.8 Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1,935	1,219		1,587	,115	
	Budaya Organisasi	,266	,085	,308	3,122	,002	3,815
	Disiplin Kerja	,477	,097	,377	4,899	,000	2,316
	Motivasi Kerja	,220	,096	,247	2,299	,023	4,519

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Keterangan Tabel 8 dikonklusikan:

- a) Nilai t-hitung 3,122 dan t-tabel sebesar 1,982, disimpulkan t-hitung > t-tabel ($3,122 > 1,982$) dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. karena itu, H1 yang menyatakan diduga berpengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur diterima = variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Nilai t-hitung sebesar 4,899 dan t-tabel sebesar 1,982, disimpulkan t-hitung > t-tabel ($4,899 > 1,982$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. karena itu, H2 yang menyatakan

diduga berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur diterima = variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) Nilai t-hitung sebesar 2,299 dan t-tabel sebesar 1,982, disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel ($2,299 > 1,982$) dengan signifikansi $0,023 < 0,05$. karena itu, H3 yang menyatakan diduga berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bangunan Tangguh Makmur diterima = variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9 Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	479,869	3	159,956	94,972	,000 ^b
Residual	178,531	106	1,684		
Total	658,400	109			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2024)

Tabel 9 disimpulkan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. nilai signifikansi F-statistic lebih kecil dari alpha (0,05), yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar $94,972 > 2.69$, menunjukkan bahwa menerima H4.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (H1) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bangunan Tangguh Makmur. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-

tabel ($3,122 > 1,982$). Koefisien regresi sebesar 0,266 menunjukkan arah pengaruh positif, yang berarti budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Bangunan Tangguh Semesta. Hasil tersebut mendukung penelitian (Korda & Rachmawati, 2022) dan (Calen et al., 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (H2) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bangunan

Tanggung Makmur. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel ($4,899 > 1,982$). Koefisien regresi sebesar 0,477 menunjukkan pengaruh positif, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur. Hasil tersebut mendukung penelitian (Fitrianto, 2020) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis (H3) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bangunan Tangguh Makmur. Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel ($2,299 > 1,982$). Koefisien regresi sebesar 0,220 menunjukkan pengaruh positif, yang berarti motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur. Hasil tersebut mendukung penelitian (Fitriani Harmita Mukhtar & Wasiman, 2024) dan (MT et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil uji hipotesis (H4) menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bangunan Tangguh Makmur dipengaruhi secara simultan oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh

bersamaan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi F-statistic yang lebih kecil dari alpha (0,05), yaitu $0,000 < 0,05$, serta nilai F-hitung yang lebih besar dibandingkan F-tabel ($94,972 > 2,69$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H4 diterima.

SIMPULAN

Hasil studi dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bagunan Tangguh Makmur.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.

DAFTAR PUSTAKA

- Antaiwan Bowo Pranogyo SE, M. M., Hamidah, S. E., & Thomas Suyatno, M. M. (2022). *Kinerja Karyawan: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Dr. H. Suwanto, M. So., & DR. Donni Juni Priansa, S. Pd. , S. E. , M. M. , MAP. QWP. (2022). *MANAJEMEN SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Ed.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada

- perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 57–73. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3706.2022>
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- SANUSI SUGIONO. (2024). *SUMBERDAYA MANUSIA* (GRAMEDIA, Ed.). ALEX MEDIA KOMPUTINDO.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Ed.
- Suhardi; Nainggolan, Nora, P. (2021). Servant Leadership , Team Member Exchange (TMX), and Foreign Exchange Ownership Life Insurance Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 23(9), 12–20. <https://doi.org/10.9790/487X-2309041220>
- Suhardi; Ratih, Brahma, Ida Aju; Wasiman; Putra, Udayana, Ida Bagus; Cempena, Ida Bagus; Svinarky, I. (2022). Impact of Team Member Exchange and Servant Leadership on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 49(5).
- Sulastri, D., & Suhardi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(1), 26–40.
- Wildan, M. A., Lailatus, S., & SE, M. M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.