

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya

manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (dalam H.Teman Koesmono, 2005)

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas (Indriani dan Waluyo, 2012). Organisasi dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas harus meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih inovatif, dan adaptif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Menurut Hessel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.(dalam Muhammad Fauzi dkk, 2016)

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (dalam Nel Arianty,

2014). Keberadaan budaya organisasi dapat dirasakan melalui perilaku anggota atau karyawan di dalam organisasi, seperti dari cara berpikir, merasakan, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi (Robbins and Coulter, 1999: 77 dalam Isriani Ismail 2006).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan (Jeli nata liyas dan Reza primadi, 2017).

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan (Agung setiawan,2013)

Selain budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu juga adanya motivasi kerja untuk menambah semangat dari para

karyawan, karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan semakin baik. Holil dan Sriyanto (2010) dan Purnomo (2008) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Perusahaan harus betul-betul memperhatikan dan menjaga motivasi kerja karyawannya karena motivasi adalah salah satu penggerak atau pendorong bagi setiap individu untuk mengerjakan sesuatu secara efektif. Robin dan Judge (2008) dalam Sri Winarsih dkk (2018), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan (Nova Syafrina, 2017).

PT Malindo adalah wadah pelatihan focus teknologi tepat guna (TTG) menjadi produk unggulan daerah (PUD), PT Malindo bermitra dengan Pemkab, Pemkot, Pemprov, negara sahabat, perguruan tinggi dalam dan luar negeri. Berdiri sejak tahun 1986 bernama LPTTG Siranindi di palu (Sulteng), dan berkembang menjadi LPTTG Malindo di Luwu Utara (Sulsel) diresmikan oleh Mendiknas,

Prof. Malik Fadjar dan Menteri PU Soenarno tahun 2003. PT Malindo fokus pada makanan ringan kering, ber-merk, ber- HaKi, ber-SNI, layak pasar local dan ekspor), dengan kurang lebih 600 jenis keterampilan hasil pertanian dan perikanan dengan tujuan rakyat terampil skill dan cerdas mindset untuk bekerja dan berpendapatan.

Dengan adanya budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara dan tentunya akan berpengaruh juga terhadap produktifitas perusahaan apabila dikelola dengan baik oleh perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang kemudian diidentifikasi kedalam rumusan masalah, tujuan penelitian ini, yaitu

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan penelitian ini bermanfaat untuk

1. Manfaat teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Menjadi bahan masukan untuk keperluan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu dalam menggunakan penelitian ini menjadi penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi lembaga swasta maupun lembaga lainnya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian budaya organisasi

Menurut Schein (2002) dalam Muhammad Fauzi dkk (2016) budaya organisasi atau “*Corporate Culture*” sering diartikan sebagai nilai-nilai yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki sebuah perusahaan, sehingga anggota organisasi serasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut.

Sementara itu Menurut Robbins (2006) dalam Muhammad Fauzi dkk (2016), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Stoner et al (2002) dalam Muhammad Fauzi dkk, (2016) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Selanjutnya David (2004) dalam Nel Arianty (2014) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi

yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (H. Teman koesmono, 2005).

Glaser et al. (1987) dalam H. Teman koesmono (2005), Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas tentang budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku,

norma-norma, keyakinan atau suatu persepsi yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, artinya budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Dan budaya organisasi adalah bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak.

2.1.2 Karakteristik budaya organisasi

Karakteristik budaya organisasi organisasi menurut Robbins (2006), yaitu :

a. Inovasi dan mengambil resiko

Artinya, tingkat dimana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko

b. Perhatian yang detail

Artinya, tingkat dimana karyawan diharapkan untuk menampilkan ketepatan, analisis dan perhatian yang detail.

c. Orientasi hasil

Artinya, tingkat dimana para pemimpin memusatkan perhatian pada hasil-hasil, bukannya pada tehnik dari proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil-hasil itu

d. Orientasi manusia

Artinya, tingkat dimana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia didalam organisasi

e. Agresivitas

Artinya, dimana orang bersikap agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerja sama

2.1.3 Jenis-jenis budaya organisasi

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektivitas dan organisasi. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Nel Arianty (2014) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

1. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2. Budaya pasif- defensif

Budaya pasif – defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

3. Budaya agresif defensif

Budaya agresif – defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja

dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian disiplin kerja

Banyak orang berpendapat bahwa disiplin kerja adalah selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu, namun ini hanyalah salah satu yang diberlakukan oleh organisasi atau perusahaan, ada banyak hal yang berkaitan dengan disiplin kerja dan berikut beberapa pendapat para ahli mengenai disiplin kerja :

Hasibuan (2006:237) dalam Agung setiawan (2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sementara Menurut Mangkunegara (2008:129) dalam Jeli nata liyas dan Reza primadi (2017), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiplinan merupakan sifat seorang

karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Sjafrin Mangkuprawira (2007:1).

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun nonformal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (M. Harlie, 2012).

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, bukan hanya persoalan waktu tapi semua peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus menjadi budaya dalam suatu perusahaan, dengan diterapkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dan dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Prasetyo (2008: 36) dalam Astadi pangarso, Putri intan susanti (2016), menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Disiplin adalah salah satu aspek kerja dalam organisasi atau perusahaan, oleh karena itu disiplin kerja harus betul-betul diperhatikan oleh perusahaan karena disiplin adalah salah satu factor penentu baik buruknya kinerja karyawan.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2009: 281) dalam Agung setiawan (2013) sebagai berikut:

1. disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

2.2.2 Indikator disiplin kerja

Malayu S.P Hasibuan (2007:194) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu

ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau penyemangat bagi karyawan dari berbagai aspek yang membuat kinerjanya semakin meningkat, dengan meningkatnya kinerja dari karyawan tentu akan sangat membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya, motivasi kerja adalah salah satu poin penting dalam hal meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, diantaranya :

Dalam Agung setiawan (2013), Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009: 184). Sedangkan Rivai dan Sagala (2009: 155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.

Mangkunegara (2013) dalam Adhie fasha nurhadian (2017), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian tersebut mengandung elemen penting, yaitu : bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeling yang relevan dengan persoalan-persoalan

kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkahlaku manusia, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Werner dan DeSimone, 2006 : 48) dalam (kiki cahaya setiawan, 2015) didefinisikan sabagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Wood, et.al (2001 :150) motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu tentang hubungan antara *effortperformance* dan menyenangkan berbagai macam *outcome* dari level *performance* yang berbeda-beda. Keith Davis & Newstroom (1995 : 65) karyawan termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Wexley and Yukl (1992 : 75), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.

Teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang diungkapkan Abraham Maslow (1985). Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia terdapat lima jenjang kebutuhan, yaitu Physiological Needs, Safety and Security, Social Needs, Esteem Needs, Self Actualization. Penjelasan masing-masing komponen motivasi menurut Abraham Maslow (1985) sebagai berikut:

1. *Physiological Needs (kebutuhan fisiologi)* adalah kebutuhan paling dasar, antara lain rasa lapar, haus, pakaian, perumahan, seks, dan kebutuhan jasmani lain,
2. *Safety and Security (keamanan dan keselamatan)* antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional,
3. *Social Needs (kebutuhan sosial)* mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan,
4. *Esteem Need (kebutuhan akan penghargaan)* mencakup faktor penghormatan diri, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian,
5. *Self Actualization (kebutuhan aktualisasi diri)* yaitu dorongan untuk menjadi sesuatu sesuai ambisinya. Hal ini mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Begitu kebutuhan tersebut terpenuhi secara substansial, kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan.

2.3.2 Motivasi intrinsik

Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan. Sedangkan menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain :

- Tanggung jawab
- Penghargaan

- Pekerjaan itu sendiri
- Pengembangan dan kemajuan

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Dessler (1997) dalam Sri Winarsih, dkk (2018) faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah

1. upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan.
2. situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
3. fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk. Menurut

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian kinerja

Mochammad subagio (2015), menyatakan kinerja adalah output dari pengaruh input. Kinerja memiliki pengertian sebagai suatu hasil atau efek samping atas usaha yang telah dilakukan. Sering orang menggunakan kata kinerja atau prestasi kerja untuk suatu pekerjaan yang telah berhasil dilaksanakan, baik prestasi yang diraih secara individu seperti kinerja karyawan, maupun secara berkelompok seperti kinerja organisasi perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Handoko (2004) dalam Sri Winarsih, dkk (2018), kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.4.2 Sistem pengukuran kinerja

Menurut Cascio (2003) dalam Adhie fasha nurhadian (2017) kriteria system pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

a. Relevan

Relevan mempunyai makna

1. Terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pelajaran tertentu dengan tujuan organisasi
2. Terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian.

b. Sensitivitas

Sensitivitas berarti adanya kemampuan system penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif

c. Reliabilitas

Reliabilitas dalam konteks ini berarti konsistensi penilaian dengan kata lain sekalipun instrument tersebut digunakan oleh dua orang yang berbeda dalam menilai seorang pegawai, hasil penilaiannya akan cenderung sama

d. Akseptabilitas

Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya

e. Praktis

Praktis berarti bahwa instrument penilaian yang disepakati mudah dimengerti oleh pihak-pihak yang terkait dalam proses penilaian tersebut .

Menurut Bernardin & Russel (2003) dalam Kiki Cahaya Setiawan (2015) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

1. *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
2. *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
3. *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan

waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.4.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) dalam Nova syafrina (2017) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja. Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang laen seperti kepada bawahannya.

4. **Kedisiplinan.** Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. **Kreativitas.** Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. **Kerjasama.** Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. **Kepemimpinan.** Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
8. **Kepribadian.** Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. **Prakarsa.** Kemampuan berfikir karyawan yang orisional dan bedasarkan inisatif sendiri untuk mengalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. **Kecakapan.** Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab. Kesiediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti, tahun dan judul penelitian	Variabel	Model penelitian	Hasil penelitian
1.	Evi Wahyuni, 2015, pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, dan motivasi kerja	Kausal komparatif	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai bagian keuangan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai thitung sebesar 6,476 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,985 dan memiliki signifikan sebesar 0,000 atau di bawah 0,05.
2.	Muhammad Fauzi dkk, 2016, pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan	Budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan komitmen	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik

	komitmen organisasi sebagai variabel intervening	organisasi		dimana nilai koefisien regresi budaya organisasi (b_1) sebesar 0,362 dan t hitung (2,726) > t tabel (1,697) atau $\text{sig } t$ $0,011 < 0,05$, dengan demikian H_4 diterima
3.	Isriani Ismail, 2008, pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan pemerintah kabupaten-kabupaten di madura	Budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan	Persamaan Struktural atau <i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari p value yang memiliki nilai fix dengan nilai koefisien $path$ yaitu sebesar 0,100. Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat didukung dengan temuan hasil penelitian ini.

4.	Nel Arianty, 2014, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Budaya organisasi dan kinerja pegawai	Regresi sederhana	<p>Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,680$, berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Medan adalah kuat. Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka akan diuji dengan determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar: 46,23%, yang berarti bahwa sekitar 46,23% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (budaya organisasi), atau dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (budaya</p>
----	--	---------------------------------------	-------------------	--

				<p>organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 46,23%. Sisanya sebesar 53,77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kebijakan penggajian, pengawasan, pimpinan, rekan kerja, promosi jabatan dan lain-lainya.</p> <p>Nilai koefisien korelasi <i>product moment</i> (r) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t, dan diperoleh nilai sebesar 5,938. Nilai tersebut dibandingkan dengan ttabel sebesar 2,020. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,938 > 2,020$, maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja</p>
--	--	--	--	---

				pegawai.
5.	Nova Syafrina, 2017, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suaka Fajar Pekanbaru	Disiplin kerja dan kinerja karyawan	Regresi sederhana	<p>Dari uraian yang seperti penulis kemukan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan antara lain :</p> <p>1. Kemudian untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (variabel Y), menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil adalah $Y = 32,275 + 0,826X$. Artinya bahwa nilai dari a adalah 32,275 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Disiplin Kerja (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 32,275. Sedangkan nilai dari b adalah</p>

				<p>0,826, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,826 satuan</p> <p>2. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,438 atau 43,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja karyawan sebesar 43,8%. sementara sisanya sebesar 56,2% ($100\% - 43,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p> <p>3. Nilai t hitung sebesar 4,833. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi</p>
--	--	--	--	--

				<p>5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) $k=2$ dan $n = 32$ adalah 2,04227, Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.</p>
6.	<p>M. Harlie, 2012, Pengaruh disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong ditanjung Kalimantan selatan</p>	<p>Disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir dan kinerja</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>• Dari hasil perhitungan uji t, maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 7,330, nilai thitung untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 6,155, nilai</p>

				<p>thitung untuk variabel pengembangan karier (X3) sebesar 5,045, dan nilai ttabel sebesar 1,6599. Hal ini berarti bahwa thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel bebas yang meliputi disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh nyata secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.</p> <p>• Hasil perhitung Uji F yang dilakukan dengan program SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 373,489.</p> <p>Nilai Fhitung ini lebih</p>
--	--	--	--	---

				<p>besar daripada Ftabel yaitu</p> <p>2,6937. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara bersama variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel X1 yaitu disiplin kerja memiliki nilai
--	--	--	--	---

				<p>korelasi parsial tertinggi yaitu 0,990 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain yaitu motivasi (X2) sebesar 0,872 dan variabel pengembangan karier (X3) yaitu sebesar 0,986, maka variabel X1 yaitu variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.</p>
7.	Astadi Pangarso dan putri intan susanti, 2016, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan	Disiplin kerja dan kinerja pegawai	Regresi sederhana	Analisis data di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro

	<p>social dasar secretariat daerah provinsi jawa barat</p>			<p>Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah</p>
--	--	--	--	--

				ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.
8.	Mochammad Subagio, 2015, pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada pt ithaca resources	Kecerdasan emosional, motivasi kerja, sikap kerja dan kinerja karyawan	Regresi berganda	<p>Motivasi Kerja (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja karyawan (Y).</p> <p>Untuk membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut: $H_0 : \beta_{Y2} \leq 0$</p> <p>$H_0 : \beta_{Y2} > 0$</p> <p>Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur (ρ_{Y2}) = 0,298 dengan t hitung = 4,2714 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel = 1,6628. Karena nilai t hitung > t tabel, maka tolak H_0, H_1 pada koefisien jalur sangat signifikan. Dari</p>

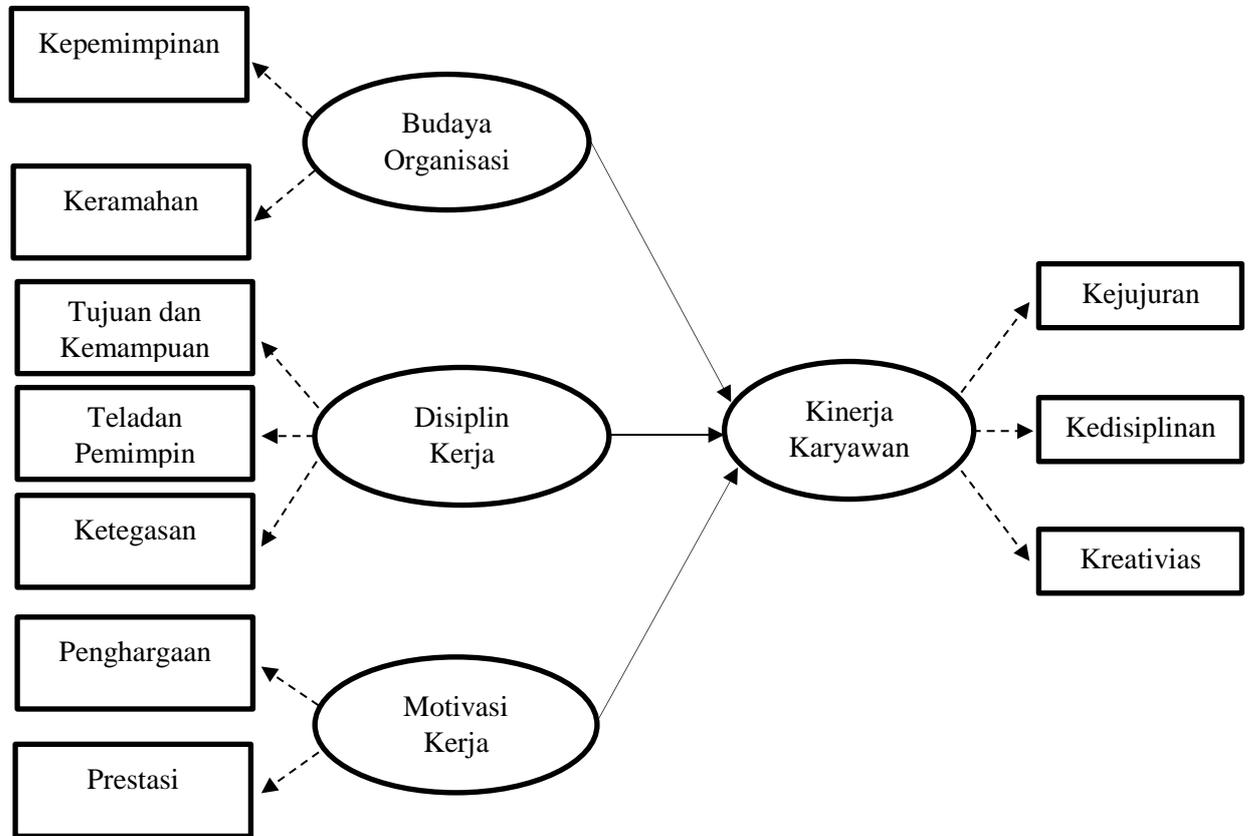
				<p>temuan ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan .</p>
9.	<p>Kiki Cahaya setiawan, 2015, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi pt. pusri Palembang</p>	<p>Motivasi kerja dan knerja karyawan</p>	<p>teknik analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p>	<p>Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan “terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja</p>

				<p>sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (11,257) > ttabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang". Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.</p>
10.	Adhie Fasha nurhadian, 2017, pengaruh	Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja	Metode deskriptif	Berdasarkan paparan responden mengenai kepemimpinan

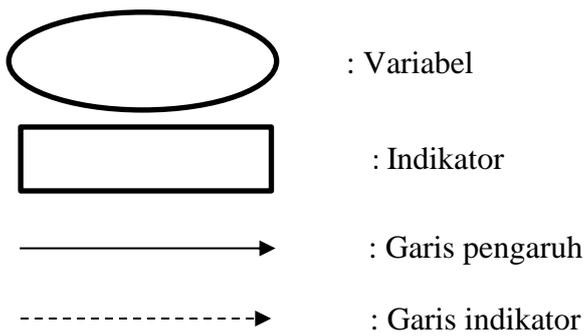
	<p>kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>dan kinerja karyawan</p>	<p>transformasional, motivasi dan kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,22%. Kepemimpinan transfirmasional dan motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,18%., hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.</p>
--	---	-----------------------------	---

2.6 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan Gambar :



2.7 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara
3. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan model atau metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian. Desain penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian (Creswell, 2016).

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel menggunakan instrumen atau alat ukur.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah PT Malindo Luwu Utara yang terletak di Salulemo Kec. Masamba Kab. Luwu Utara. Untuk penelitian ini dibutuhkan waktu kurang lebih 3 bulan untuk menyelesaikan penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Malindo Luwu Utara sebanyak 30 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah Seluruh populasi dari jumlah karyawan PT Malindo Luwu Utara sebanyak 30 orang.

3.4 Jenis dan sumber data

3.4.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa wawancara dari individu atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu objek.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

3.4.2 Sumber data

Sumber data pada penelitian yaitu dari seluruh karyawan PT Malindo Luwu Utara

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden ditempat penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat

dijawab sesuai bentuk angket. Apabila angket tertutup cara menjawab cukup dengan membubuhkan check list (\surd) pada kolom. Sementara itu, apabila angket bersifat terbuka, cara menjawabnya dengan mengisi jawaban pada kolom yang tersedia.

2. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dari hasil bacaan, baik dari skripsi, jurnal maupun media yang berkaitan dengan penelitian yang kita lakukan.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dengan cara melakukan pencatatan dari data-data yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependent (variabel terikat) dan variabel independent (variabel bebas).

1. Variabel dependent

Pengertian variabel dependen menurut Sugiyono (2012) “sering disebut sebagai variabel *output*, *kriteria*, *konsekuensi*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT Malindo Luwu Utara.

2. Variabel independent

Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2012, hlm. 64) menyatakan bahwa, “variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*, dalam bahasa Indonesia sering disebut juga variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi(X_1), Disiplin kerja(X_2), dan Motivasi kerja(X_3).

Tabel 3.1
Definisi operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Budaya organisasi (X_1)	Menurut Robbins (2006) dalam Muhammad Fauzi dkk (2016), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.	1. Kepemimpinan 2. Keramahan
2	Disiplin kerja (X_2)	Hasibuan (2006:237) dalam Agung Setiawan (2013) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Ketegasan

		norma-norma sosial yang berlaku.	
3	Motivasi kerja (X_3)	Rivai dan Sagala (2009: 155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.	1. Penghargaan 2. Kebutuhan untuk berprestasi
4	Kinerja karyawan (Y)	Mochammad subagio (2015), menyatakan kinerja adalah output dari pengaruh input. Kinerja memiliki pengertian sebagai suatu hasil atau efek samping atas usaha yang telah dilakukan.	1. Kejujuran 2. Kedisiplinan 3. Kreativitas

3.7 Instrumen Penelitian

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji validitas

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel suatu ukuran yang menunjukkan tingkat

kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono, 2013)

3.7.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data. Sugiyono (2013:354), berpendapat bahwa uji reliabilitas adalah alat ukur disebut konstan apabila data hasil pengukuran dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relatif sama. Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan secara *internal consistency* dengan teknik *split-half method* (metode belah dua). Untuk keperluan itu maka butir-butir kuesioner dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok kuesioner ganjil dan kelompok kuesioner genap. Pengujian reliabilitasnya menggunakan rumus *sperman brown* (sugiyono, 2013:122) yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r = reliabilitas internal seluruh instrument

rb = koefisien korelasi antara belahan ganjil dan genap

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji regresi linear berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai

variable dependen, bila variable independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2014:260).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Motivasi kerja

e = Kesalahan residual (*error*)

3.8.2 Uji hipotesis

Dalam pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

3.8.2.1 Uji t (t-test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2016:97). Untuk melakukan uji t bisa dengan menggunakan *quick look*, yaitu kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Cara lainnya bisa dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik krisis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel,

kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.8.2.2 Uji R (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen (Sulaiman:2004).

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran umum PT. Malindo Luwu Utara

Peresmian LPTTG Malindo (Perkembangan LPTTG Siranindi) di Salulemo Masamba Luwu Utara Sulsel oleh Mendiknas Prof. Malik Fadjar, Menteri PU Soenarno, Gubernur Sulsel Amin Syam,, Bupati Luwu Utara M. Lutfhi. LPTTG MALINDO (Lembaga Pengembangan Teknologi Tepat Guna Masyarakat Lokal Indonesia di Masamba Kabupaten Luwu Utara Sulawesi Selatan adalah wadah pelatihan fokus Teknologi Tepat Guna (TTG) menjadi produk unggulan daerah (PUD), bermitra Pemkab/ Pemkot/ Pemprov, Negara Sahabat, Perguruan Tinggi Dalam dan Luar Negeri, di Palu (Sulteng), berkembang menjadi LPTTG Malindo di Luwu Utara (Sulsel) di resmikan Mendiknas Prof. Malik Fadjar dan Menteri PU pada tahun 2003 (fokus makanan ringan kering berMerk, ber-Haki, ber-SNI , Layak Pasar Lokal/ ekspor), dengan ± 600 jenis keterampilan hasil pertanian/ perikanan”dengan tujuan rakyat terampil skill dan cerdas mind sett untuk bekerja dan berpendapatan”. Hal ini juga berlaku kepada LPTTG Malindo di Kabupaten Luwu Utara dengan itu wajib senantiasa menjalankan keterampilan dan percobaan supaya keahlian serta prestasi karyawannya bisa membentuk lewat meningkat antara tahun ke tahun.

Tahun 1986 – 2003 Melatih teknologi tepat guna (TTG) BAGI Pejabat PNS Teknis, PKK, Petani, Nelayan, utusan perorangan dari 18 Propinsi, 187 Kabupaten/ Kota dengan 5.761 alumni di LPTTG Siranindi Petobo Palu Selatan –

Kota Palu (Sulteng) Menandatangani MoU pelatihan *life skill* TTG; Dirjen PLS Depdiknas – Bupati/ Walikota se Sulteng – LPTTG Siranindi Palu disaksikan Gubernur Sulteng (1999) di Gubernur Palu 24 – 4 – 2003; Peresmian LPTTG Malindo (Perkembangan LPTTG Siranindi) di Salulemo Masamba Luwu Utara Sulsel oleh Mendiknas Prof. Malik Fadjar, Menteri PU Soenarno, Gubernur Sulsel Amin Syam,, Bupati Luwu Utara M. Lutfhi. Tahun 2003 – 2005 Pelatihan TTG bagi Pejabat/ PNS Teknis, PKK, Petani/ Nelayan, utusan perorangan dari 7 Propinsi, 60 Kabupaten/ Kota dengan 5.890 Alumni. Tahun 2006 Pelatihan PUD Pangan bagi 100 orang dari Kab. Bantaeng Sulsel pengolahan chips jagung. Tahun 2007; Pelatihan PUD Pangan bagi 300 orang dari Kab. Flores Timur NTT pengolahan chips kelapa, buah semu jambu mete, ikan laut. Tahun 2008; Pelatihan PUD Pangan bagi 100 orang dari Kab. Ngada NTT pengolahan chips jagung. Tahun 2009; Pelatihan PUD Pangan bagi 100 orang dari Kab. Nagekeo NTT pengolahansnack jagung. Tahun 2009/ 2010; Pelatihan PUD Pangan bagi 500 orang dari Kab. Sumba Barat Daya NTT pengolahan tortilla jagung, keladi, buah semu jambu mete, ubi, pisang. Tahun 2010; Pelatihan PUD Pangan bagi 200 orang dari Kab. Poso Sulteng pengolahan chips ubi, kelapa. Tahun 2010; Pelatihan PUD Pangan bagi 300 orang dari Kab. Parigi Moutong Sulteng pengolahan chips beras, ikan, kelapa. Tahun 2011; Pelatihan PUD Pangan bagi 100 orang dari kab. Mukomuko Bengkulu pengolahan tortilla jagung, pisang, ikan, ubi. Tahun 2010/ 2011; Bimbingan Teknis bagi 378 orang Pejabat Eksekutif/ Legislatif se Indonesia atas penyusunan program PUD Pangan ZONIPPED di Bali. Tahun 2011; Memprakarsai bedah PUD Pangan/ Rakornis-Nas bagi 512 Wagub, Bupati,

Wabup, Ketua DPRD, Sekda se Indonesia tanggal 19 November 2011 di Palu, difasilitasi oleh Gubernur Sulawesi Tengah. Tahun 2011; Rakornisda PUD Pangan bagi Bupati/ Walikota, SKPD se Propinsi Bengkulu Tanggal 23 Desember 2011 di Bengkulu

4.2 Keabsahan Data

4.2.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik korelasi yang dilakukan dalam uji validitas ini dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variabel:

Tabel 4.1
Hasil uji validitas Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,549	0,3610	Valid
X1.2	0,821	0,3610	Valid
X1.3	0,803	0,3610	Valid
X1.4	0,911	0,3610	Valid

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel Budaya Organisasi yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.2
Hasil uji validitas disiplin kerja (X2)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,660	0,3610	Valid
X2.2	0,827	0,3610	Valid
X2.3	0,777	0,3610	Valid
X2.4	0,582	0,3610	Valid
X2.5	0,603	0,3610	Valid

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel disiplin kerja yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya

Tabel 4.3
Hasil uji validitas motivasi kerja (X3)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,864	0,3610	Valid
X3.2	0,712	0,3610	Valid
X3.3	0,844	0,3610	Valid
X3.4	0,607	0,3610	Valid
X3.5	0,596	0,3610	Valid

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel motivasi kerja yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam

penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,787	0,3610	Valid
Y.2	0,611	0,3610	Valid
Y.3	0,647	0,3610	Valid
Y.4	0,661	0,3610	Valid
Y.5	0,654	0,3610	Valid

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan hasil uji di atas dapat di lihat nilai dari variabel kinerja karyawan yang menunjukkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini bersifat valid dan dapat di jadikan alat ukur yang valid untuk analisis selanjutnya

4.2.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$ (Ghozali, 2005). Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5

Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach' s alpha	Keterangan
X1	0,784	Reliabel
X2	0,704	Reliabel
X3	0,753	Reliabel
Y	0,634	Reliabel

Sumber: hasil olah data spss 2022

Dari tabel pengujian reliabilitas tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa seluruh variabel yaitu variable budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik yaitu dengan *p-plot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4.6
Uji kolmogrof smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	----------------------------

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.53366842
	Absolute	.152
Most Extreme Differences	Positive	.142
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.834
Asymp. Sig. (2-tailed)		.490

Sumber: hasil olah data spss 2022

Hasil pengujian normalitas pada tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengujian *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.3 Analisis Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan spss. untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara.

Tabel 4.7
Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-4.218	1.571		-2.684	.012
1	Total_X1	.430	.104	.300	4.114	.000
	Total_X2	.915	.058	.841	15.662	.000
	Total_X3	-.094	.087	-.077	-1.083	.289

a. Dependent Variable: Total_Y

$$Y = -4.218 + 0.430X_1 + 0.915X_2 + (-0.094)X_3$$

- a. Konstanta -4.218 berarti bahwa setiap budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 0 maka profitabilitas akan menurun sebesar -4.218
- b. Koefisien regresi sebesar 0,430 yang artinya setiap naik satu satuan Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430
- c. Koefisien regresi sebesar 0,915 yang artinya setiap naik satu satuan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,915
- d. Koefisien regresi sebesar -0,094 yang artinya setiap naik satu satuan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,094

4.3.1 Uji hipotesis

4.3.1.1 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel X yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y. berdasarkan hasil penelitian melalui program spss didapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji T (Parsial)

Coefficientsa						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-4.218	1.571		-2.684	.012
	Total_X1	.430	.104	.300	4.114	.000
	Total_X2	.915	.058	.841	15.662	.000
	Total_X3	-.094	.087	-.077	-1.083	.289

Dependent Variable: Total_Y

- a. Hasil pengujian budaya organisasi memiliki t hitung $4.114 \geq t$ tabel 2.055529 dan nilai signifikansi $0.000 \leq 0.05$ yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Hasil pengujian disiplin kerja memiliki t hitung $15.662 \geq t$ tabel 2.055529 dan nilai signifikansi $0.000 \leq 0.05$ yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- c. Hasil pengujian motivasi kerja memiliki t hitung $-1.083 \leq t$ tabel 2.055529 dan nilai signifikansi $0.298 \geq 0.05$ yang artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.3.1.2 Uji R (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted r square

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.940	.933	.564

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: hasil olah data spss 2022

Berdasarkan tabel diatas nilai adjusted R square adalah 0,933 atau 93,3% hal ini menunjukkan bahwa 93,3% nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel

dinependen. Sedangkan sisanya 6,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi ini.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel (X_1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Kab. Luwu Utara. Di mana pada hasil uji menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki t hitung $4.114 \geq t$ tabel 2.055529 dan nilai signifikansi $0.000 \leq 0.05$ yang artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan memiliki arah positif di lihat dari nilai koefisien yakni 0,430 yang berarti bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Luwu Utara. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Evi Wahyuni (2015) dimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian keuangan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linier sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6.476 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.985 dan memiliki signifikansi sebesar 0.000 atau dibawah 0.05.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel (X_2) pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Malindo Kab. Luwu Utara. Dimana pada hasil uji menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki t hitung $15.662 \geq t$ tabel 2.055529 dan nilai signifikansi $0.000 \leq 0.05$. Dan memiliki arah positif di lihat dari nilai koefisien yakni 0,915 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara. Hasil ini

sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Harlie (2012), dimana pada hasil penelitian tersebut diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 7.330 sementara nilai t tabel sebesar 1.6599, hal ini berarti bahwa nilai t hitung $>$ t tabel yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel (X_3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Malindo Kab. Luwu Utara. Di mana pada hasil uji menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki t hitung $-1.083 \geq$ t tabel -2.055529 dan nilai singfikasi $0.289 \geq 0.05$. Dan memiliki arah positif di lihat dari nilai koefisien yakni $-0,094$ yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Malindo Luwu Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiki Cahya Setiawan (2015), dimana pada hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 11.257 sementara nilai t tabel sebesar 1.970, yang artinya bahwa t hitung $>$ t tabel. Hasil tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu penyebab variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini karena kurangnya penghargaan untuk karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Malindo Luwu Utara. Berdasarkan atas hasil penelitian serta penjelasan sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Malindo Luwu Utara.
2. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Malindo Luwu Utara.
3. Hasil uji dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Malindo Luwu Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas beberapa saran yang akan penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hendaknya perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi bagi karyawan yang mempunyai etos kerja atau kinerja yang baik agar motivasi kerja para karyawan dapat meningkat dan bisa berdampak lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini juga akan berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri.

- Indriani, Ety dan Waluyo, Hari. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal STIE-AUB*, Surakarta.
- Isriani Ismail. 2006. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan pemerintah kabupaten-kabupaten di madura.
- Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017*.
- Kiki Cahaya Setiawan. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Puari palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53*
- M. Harlie. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal aplikasi manajemen volume 10 nomor 4 desember 2012*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mochammad Subagio. 2015. Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen/Volume XIX, No.01 Febuari 2015: 101- 120*
- Muhammad fauzi. dkk. 2016. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management Vol.02 No.02*
- Nel Ariyanti. 2014. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *jurnal manajemen & bisnis vol 14 no. 02 oktober 2014 issn 1693-7619*
- Nova Syafrina. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Suka fajar pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 8, Nomor 4, Desember 2017 P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X*
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbin, Stephen, P Judge , Thimoty, A. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12 Jakarta Salemba 4
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prehallindo. Jakarta
- Robbins, Stephen P., and Coulter, Mary. 1999. *Management*, Sixth Edition, New Jersey: A Simon & Schuster Company.
- Sri Winarsih, Dkk. 2018. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank kalsel syariah kandangan). *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 6, Nomor 2, 2018*.
- Sugiyono. 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung Alfabet
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wahid Sulaiman, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Yogyakarta : Andi Offset