

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP LOHJINAWA**

**Agustina Setyo Utami<sup>1</sup> & Handoyo Djoko Waluyo<sup>2</sup>**

**E-mail : [agustinasetyoutami5758@gmail.com](mailto:agustinasetyoutami5758@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Masalah yang dijumpai pada penelitian ini yaitu berdasarkan data perkembangan KSP Lohjinawe tahun 2013 s/d 2015 mengindikasikan bahwa banyak yang tidak mencapai target, kemungkinan ada penerapan budaya organisasi di KSP Lohjinawe belum berjalan dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena hal tersebut berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal.

Lijan Poltak Sinambela, (2012:3) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitiannya ialah *explanatory research*. Populasinya adalah seluruh karyawan KSP Lohjinawe dengan jumlah 54 karyawan. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas, wawancara lanjutan dan observasi. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS versi 20.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sedang dengan angka 0,453. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 20,6%. Korelasi motivasi terhadap kinerja karyawan rendah dengan angka 0,353. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 12,4%. Korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rendah dengan angka 0,375. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 14,0%. Secara simultan, budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $F$  hitung (6,299) >  $F$  tabel (2,790) dengan angka signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSP Lohjinawe.

Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah untuk Menjaga kelangsungan bisnisnya pengurus KSP Lohjinawe harus memiliki strategi-strategi untuk meningkatkan produktivitasnya dengan mempertimbangkan faktor sumber daya manusia yang bekerja di koperasi tersebut. Hal ini dilakukan agar ingin meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dengan dibuatnya budaya-budaya yang memberikan nilai positif bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1 Agustina Setyo Utami., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro. 2 Handoyo Djoko Waluyo., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

# **The Influence Of Organizational Culture, Motivation And Disciplinary Working To The Employee Performance In The Lohjinawe Savings And Loan Cooperative (Ksp)**

**Agustina Setyo Utami<sup>1</sup> & Handoyo Djoko Waluyo<sup>2</sup>**

**E-mail : [agustinasetyoutami5758@gmail.com](mailto:agustinasetyoutami5758@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

The problem found in this study is based on the development data of Lohjinawe Savings and Loan Cooperative (KSP) in 2013 to 2015, it indicates that many things do not reach the target, this is may be the implementation of organizational culture in Lohjinawe Savings and Loan Cooperative (KSP) is not going well. It indicates that the employees have not responsibility in their work that causes working result is not maximum. Lijan Poltak Sinambela, (2012: 3) states that employees performance is defined as the employee's ability in doing a certain skill.

The purpose of this study is to know the influence of organizational culture, motivation and disciplinary working to the employee performance. The type of this research is explanatory research. The population is all employees of Lohjinawe Savings and Loan Cooperative (KSP) with total of 54 employees. The data collection used in this research is questionnaire through validity and reliability test, interview and observation. The data analysis used is simple and multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, significance test (t test and F test) with SPSS 20.0 version.

The result shows that the correlation of organizational culture on employee performance is in the number of 0.453. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of organizational culture to the employee performance is 20.6%. The correlation of motivation to the employee performance is low and it is in the number of 0.353. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of motivation to the employee performance is 12.4%. The correlation of disciplinary working to the employee performance is in the number of 0,375. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of working discipline to the employee performance is 14.0%. Simultaneously, organizational culture, motivation and working discipline give significant effect to the employee performance with F calculation (6.299) > F table (2,790) with significance value is 0.001 < 0.05. The conclusion of this study is the organizational culture, motivation and disciplinary working give positive effect to the employee performance in the Lohjinawe Savings and Loan Cooperative (KSP).

The suggestion to improve employee performance is to maintain the business continuity, the administrator of Lohjinawe (KSP) must have many strategies to increase the productivity by considering the factor of human resources working in that place. It is done in order to improve motivation and disciplinary working of work by making cultures to give positive value to the employees.

**Keywords:** organizational culture, motivation, disciplinary working, and employee performance

1 Agustina Setyo Utami., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro. 2 Handoyo Djoko Waluyo., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

## **Kajian Teori**

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Lohjinawe cabang Rembang, Blora, Jatirogo, Kunduran, Bojonegoro, dan Padangan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. (Lijan Poltak Sinambela, 2012:3) menurut Flippo (1998:11) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Intensif, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Karyawan (pendidikan dan pelatihan). Untuk meningkatkan kinerja di koperasi perlu adanya budaya organisasi karena Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada karyawan atau anggota sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah. (Peter F. Druicker dalam H.Moh.Prabundu Tika, 2014:2) memperoleh kerja juga harus diberi motivasi, agar mempermudah pemahaman motivasi kerja. Motivasi menurut Filmore H. Stanford (1969:173) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:93) sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Selain budaya dan motivasi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Peter F. Druicker dalam H. Moh. Prabundu Tika (2014:5) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada karyawan atau anggota sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Phithi Sithi Amnuai dalam Prabundu Tika, (2014:5) mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan sangat di perlukan di perusahaan karena budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Riset menurut buku S.Robbin (2012:247) riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut yang, bersama-sama, menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi. Tujuh karakteristik tersebut adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan.

Kinerja karyawan dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (karyawan), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Menurut (Wexley dan Yukl 1977:99 dalam Buku Lian Poltak Sinambela 2012:8) kinerja merupakan implementasi dari teori kesinambungan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang di rasakan karyawan.

### **Motivasi**

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara 2013:93 di bawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Sperling (1987:183) mengemukakan bahwa Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. William J. Stanton (1981:101) mendefinisikan bahwa Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa

puas. Motivasi didefinisikan oleh Filmore H. Stanford (1969:173) bahwa Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell 1978: 152 dalam Lian Poltak Sinambela 2012:8). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditujukan untuk melakukan tugasnya tersebut. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dengan demikian dengan motivasi yang sangat tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik menurut Mitchell dalam Lian Poltak Sinambela (2012:8).

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Hasibuan, (1997:213) dalam Lijan Poltak Sinambela, (2012:239).

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja pegawai. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu S. P. Hasibuan, 2005: 193). Semakin banyak disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong girah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya tersebut memiliki disiplin yang baik.

Kinerja pegawai dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang pegawai. Di sini dapat diindikasikan bahwa semakin disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Hubungan disiplin dan kinerja merupakan suatu hal yang sinergi. Sebagai buktinya, semakin tinggi tingkat disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Seorang pegawai yang memiliki dedikasi yang baik cenderung akan melakukan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal. Sehingga dari sini kita dapat melihat kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari suatu pekerjaan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, Basri, 2005: 15-16). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan. (Lijan Poltak Sinambela, 2012:3) menurut Flippo (1998:11) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Intensif, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Karyawan (pendidikan dan pelatihan).

## Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian dari isi laporan yang menjelaskan Koperasi Simpan Pinjam Lohjinawe dan metode penelitian yang sedang dilaporkan. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2008: 11). Kegiatan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Lohjinawe. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Lohjinawe di wilayah Kabupaten Rembang, Blora, Tuban, dan Bojonegoro. Penelitian dilakukan di cabang Rembang, Blora, Jatirogo, Bojonegoro, Kunduran, dan Padangan. Total keseluruhan karyawan dari ke enam cabang tersebut sampai dengan tahun 2015 berjumlah 54 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiono, 2010:116) Sampel pada penelitian sama dengan populasi yaitu sebanyak 54 karyawan. Sehubungan dengan jumlah populasi di bawah 100 maka teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Teknik sampling sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi ( Sugiono, 2010:122 ). Teknik pengumpulan data : kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Pengukuran skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah : pengeditan (*editing*), pemberian kode (*coding*), pemberian skor (*scoring*), tabulasi (*tabulating*). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Analisis data kualitatif yaitu suatu teknik analisis yang pengolahan datanya dalam bentuk uraian atau penggambaran tentang gejala atau fenomena yang sedang diteliti, terutama mengenai budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tetap mengacu pada teori-teori yang melandasi penelitian ini. Penggunaan analisis ini dimaksudkan untuk menggambarkan atau menjelaskan mengenai hubungan-hubungan atau pengaruh dari tiap variabel penelitian. Analisis data kuantitatif yaitu analisa data yang mendasarkan pada perhitungan dan pengukuran variabel-variabel yang digunakan disertai dengan penjelasan terhadap hasil yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut menggunakan metode statistik atau perhitungan dengan menggunakan angka-angka atau rumus-rumus sebagai berikut: Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yang terdapat dalam program SPSS 20.0. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikan berada di bawah 0.05. Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawabannya seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Imam Ghazali, 2013: 47 ). Pengukuran Reliabilitas menggunakan teknik *One Shot*. *One Shot* atau pengukuran sekali saja : di sini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0.70$  (Nunnally,1994 dalam Imam Ghazali, 2013: 48 ). Analisa regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Model regresi berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel uji independen terhadap variabel independen. Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen (budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Uji parsial (*t test*) bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2010) dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Uji pengaruh silmutan (*f test*) ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi dependen. Menurut Ghazali (2010), dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, seperti yang akan dijelaskan dibawah ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang berbunyi: “terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan KSP Lohjinawe”, terbukti **diterima** dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 2,436 + 0,360 X_1$  dengan t hitung sebesar 3,668 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,0066. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam H.Moh.Prabundu Tika (2014:13) membagi empat fungsi budaya organisasi, yaitu: memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, memudahkan komitmen, mempromosikan stabilitas sistem sosial, membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin kuatnya budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan KSP Lohjinawe, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika penerapan budaya organisasinya lemah, maka kinerja karyawan pun juga ikut menurun. Koefisien korelasi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,453 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ialah sedang dan searah (Sugiono, 2010:250). Koefisien determinasi atau kontribusi yang diberikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 20,6%.

Pada hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang berbunyi: “terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan KSP Lohjinawe, terbukti **diterima** dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 2,450 + 0,350 X_2$  dengan t hitung sebesar 2,717 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,0066. Menurut Keith Davis, (1964:484) dalam Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:67) mengemukakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diterapkan oleh karyawan KSP Lohjinawe, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan penerapan motivasinya rendah, maka kinerja karyawan pun juga ikut menurun. Koefisien korelasi variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,353 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara motivasi dan variabel kinerja karyawan ialah rendah (Sugiono, 2010:250). Koefisien determinasi atau kontribusi yang diberikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan ialah sebesar 12,4%.

Pada hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang berbunyi: “terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan KSP Lohjinawe”, terbukti **diterima** dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y = 2,529 + 0,329 X_3$  dengan t hitung sebesar 2,913 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,0066. Kinerja berkaitan erat dengan disiplin kerja karyawan, semakin banyak disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kinerja karyawan yang dicapainya menurut Malayu S.P Hasibuan, (2005:213) dalam Lijan Poltak Sinambela, (2012:239) Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan KSP Lohjinawe, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan penerapan disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan pun juga ikut menurun. Koefisien korelasi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,375 yang menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ialah rendah (Sugiono, 2010:250). Koefisien determinasi atau kontribusi yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 14,0%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki kontribusi sebesar 27,4% dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan sisanya 72,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki nilai beta sebesar 0,376 dan nilai signifikansi sebesar 0,016, motivasi memiliki nilai beta sebesar 0,007 dan nilai signifikansi sebesar 0,965 serta disiplin kerja memiliki nilai beta sebesar 0,270 dan nilai signifikansi sebesar 0,050.

Budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien regresi yaitu sebesar 0,299, 0,007 dan 0,237. Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan hasil uji F dimana F hitung sebesar 6,299 yang lebih besar

dari F tabel yaitu 2,790. Sehingga  $H_4$  yang berbunyi “terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 54 responden mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSP Lohjinawe dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,206 atau 20,6%. Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan yang dapat dilihat dari hasil Nilai uji t yaitu nilai t hitung (3,668) > t tabel (2,0066). Dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Lohjinawe.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan tabel 3.52 nilai probabilitas signifikannya sebesar 0,965 yang berada di atas nilai 0,05.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,140 atau 14,0%. Hasil uji lainnya yang memperkuat adalah hasil nilai uji t hitung (2,913) > t tabel (2,0066). Dengan demikian dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Lohjinawe.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dari empat variabel (budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan) menghasilkan nilai sebesar 0,274 atau 27,4%. Sehingga dapat diketahui sumbangan atau kontribusi pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) atas perubahan (tinggi rendahnya) kinerja karyawan (Y) sebesar 27,4%. Sedangkan sisanya 72,6% merupakan sumbangan yang diberikan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji lainnya yang memperkuat adalah hasil uji F hitung (6,299) > F tabel (2,790), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis keempat yang berbunyi , “ terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Lohjunawe diterima”.

## Saran

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada bab III sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai budaya organisasi memiliki rata-rata jawaban dengan skor 4,21. Dari item pertanyaan budaya organisasi tingkat keagresifan menempati urutan terendah (4,02), untuk itu disarankan koperasi dapat memberikan reward kepada karyawan yang mempunyai inisiatif dan inovasi. Dengan sistem reward ini diharapkan tingkat keagresifan karyawan dalam bekerja meningkat.
2. Rata-rata dari rekapitulasi jawaban responden mengenai motivasi memiliki skor 4,3, item “penyelesaian target yang sudah ditentukan perusahaan” dan “harapan kenyamanan dalam bekerja” menempati skor terendah dengan nilai masing-masing 3,98. Untuk itu koperasi dapat memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat menyelesaikan target yang sudah ditentukan oleh koperasi. Dengan tercapainya target, diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.
3. Rekapitulasi jawaban dengan disiplin kerja menunjukkan skor rata-rata 4,33. Item terendah dari disiplin kerja terkait dengan sanksi atas pelanggaran. Untuk itu disarankan kepada koperasi untuk memasukkan unsur ketaatan dalam mengikuti aturan dalam penilaian kinerja karyawan. Sehingga diharapkan pemberian sanksi atas pelanggaran aturan dapat ditekan.

4. Kinerja karyawan berdasarkan rekapitulasi jawaban responden memiliki nilai rata-rata 3,95. Kualitas / Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan melebihi karyawan lain merupakan item terendah dari kinerja karyawan dengan skor 3,35. Koperasi dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
5. Berdasarkan koefisien determinasi variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki sumbangan persentase sebesar 27,4% terhadap kinerja karyawan KSP Lohjinawe dan masih ada 72,6% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang membahas lingkup yang lebih luas seperti menambahkan variabel kepemimpinan, loyalitas, kepuasan kerja dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan koperasi.

## Daftar Pustaka

- Augusty, Ferdinand. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang .BP Undip
- Boy Suzanto dan Agus Muhiban. 2013. Pengaruh Budaya Organisasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 7, No. 1, April 2013, 20-29ISSN 2443-0633
- Drs. Ibnu Syamsi, S.U. 1983. *Pokok-Pokok Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta. Bina Bangsa
- Dyan Rhovita Sari. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Mall Wat Tmwill Tumang. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Marketing Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Mall Wat Tmwill Tumang. *Skripsi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta*. K7406070.
- Edwin B. Flippo. 1998. Terjemah Moh.Masud.*Manajemen Personalia*. Jakarta Erlangga
- Enrico maramis. 2013. Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 no.4 desember. Hal.955-963
- Ghazali, Imam. 2013 . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Semarang. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Ghazali, Imam. 2013 . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- H. Moh, Pabundu Tika. 2014. *Budaya organissi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Imam Machfudi. 2013. Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*. B 100 080 028
- Muhammad Dzulkifli. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*. NIM 108081000106
- Prabu Mangkunegara, Anwar . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P . 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta . PT Indeks



- Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*. Jakarta. Gramedia
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsi, Ibnu. 1998. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara
- Taufik Nurani. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan (Studi kasus di Lingkungan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. B 200060030