

***EMPLOYEE PERFORMANCE USING A WORK DISCIPLINE,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION APPROACH***

**KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN DISIPLIN KERJA,
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI**

Muhamad Syahril Shidiq¹, Sudarijati², Samsuri³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor

E-mail : sshidiq14@gmail.com¹, sudarijati@unida.ac.id², samsuri@unida.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to analyze work discipline, organizational culture and motivation on employee performance at Konveksi PI Bogor. This research approach is descriptive quantitative with a survey method and sampling using a saturated sampling technique, namely 35 employees. Data analysis uses a multiple linear regression approach with the help of SPSS version 25. Work discipline (X1), organizational culture (X2), and work motivation (X3) are the three independent variables used in this research, while employee performance (Y) is the dependent variable. The research results show that work discipline, organizational culture and motivation simultaneously have a positive and significant effect in improving employee performance at Konveksi Pi Bogor. Furthermore, partial test results show that work discipline, organizational culture and motivation have a significant effect on employee performance. The conclusion confirms that work discipline, organizational culture and motivation play a vital role in improving employee performance. Therefore, there is a need for systematic and comprehensive efforts to strengthen organizational culture and increase employee motivation through various incentives, training and career development. Apart from that, efforts must also be made to improve work discipline in order to improve employee performance as a whole at Konveksi PI Bogor.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Konveksi PI Bogor. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan metode survei dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 35 karyawan. Analisis data menggunakan pendekatan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) merupakan tiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Konveksi Pi Bogor. Selanjutnya, hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konklusinya menegaskan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi berperan vital dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlunya upaya sistematis dan menyeluruh untuk menguatkan budaya organisasi dan peningkatan motivasi karyawan melalui berbagai insentif, pelatihan dan pengembangan karir. Disamping itu, perlu juga dilakukan upaya meningkatkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara totalitas pada Konveksi PI Bogor.

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

PENDAHULUAN

Tujuan utama MSDM adalah menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan agar dapat berkinerja dengan baik, mengembangkan potensi mereka, dan merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai

realisasi suatu perencanaan dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan kinerja atau produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber

daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Menurut Muryani (2022:5), MSDM merupakan manajemen inti yang menggerakkan organisasi sehingga suatu wadah organisasi, baik yang berorientasi laba (*profit organization*) maupun organisasi yang berorientasi nirlaba (*non-profit organization*), menjadi hidup dan dinamis sesuai karakter manusianya sehingga organisasi tetap eksis dan memiliki kinerja yang dapat dinikmati oleh anggota-anggota dalam organisasi itu maupun memberi manfaat bagi masyarakat sekitarnya.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang membuat berkembangnya sebuah perusahaan atau organisasi, sebuah keseharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Mangkunegara (2017:15), indikator kinerja karyawan yaitu (1). Kuantitas hasil kerja, (2). Kualitas hasil kerja, (3). Pelaksanaan tugas dan (4). Tnggung jawab. Adapun menurut menurut Kasmir (2019:189) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Dengan mengetahui tingkat kedisiplinan karyawannya, maka organisasi atau perusahaan dapat menganalisis apakah karyawannya sudah bekerja secara optimum atau tidak

guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017:85), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2017:94), indikator disiplin kerja adalah (1). Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan, (2). Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4). Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Selain disiplin kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Menurut Afandi (2018:101), indikator budaya organisasi yaitu (1). Pelaksanaan norma-norma, (2). Pelaksanaan nilai-nilai, (3). Kepercayaan dan (4). Pelaksanaan kode etik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Adapun indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018:29) adalah (1). Balas jasa, (2). Kondisi kerja, (3). Fasilitas kerja, (4). Prestasi kerja, dan (5). Pengakuan dari atasan.

Konveksi PI adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian di Kabupaten Bogor. Jenis pakaian yang diproduksi adalah seragam sekolah. Konveksi PI berdiri sejak tahun 2016 oleh bapak Syafi'i, didirikan karena melihat potensi pasar di bidang konveksi yang begitu luas di kabupaten Bogor namun belum banyak wirausaha yang tertarik menekuni bisnis tersebut. Bermodal keahlian dan ilmu menjahit bapak Syafi'i mulai merintis bisnis konveksi ini yang terletak di rumah bapak Syafi'i di KP. Balandongan RT/RW 03/03 Desa Ciherang Pondok Kec.Caringin Kab.Bogor 16730.

Keberhasilan perusahaan dapat diukur dari baik dan buruknya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu kuantitas. Kuantitas merupakan tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah yang dapat dihitung secara pasti. Baik buruknya kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari tercapainya target penjualannya. Berikut adalah data penjualan Konveksi PI pada periode Januari-Desember 2022.

Tabel 1. Capaian Penjualan Konveksi PI Tahun 2022

No	Bulan	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Ketercapaian Target (%)	Keterangan
1	Januari	16.250	16.500	102	Tercapai
2	Februari	11.500	10.500	91	Tidak Tercapai
3	Maret	12.500	9.800	78	Tidak Tercapai
4	April	14.300	11.250	79	Tidak Tercapai
5	Mei	11.000	9.800	89	Tidak Tercapai
6	Juni	16.900	17.100	101	Tercapai
7	Juli	16.250	16.500	101	Tercapai
8	Agustus	13.000	9.800	75	Tidak Tercapai
9	September	16.900	11.200	66	Tidak Tercapai
10	Oktober	13.000	9.200	70	Tidak Tercapai
11	November	16.250	12.300	75	Tidak Tercapai
12	Desember	16.250	17.000	104	Tercapai
Rata-rata		14.508	12.579	86	Tidak Tercapai

Sumber: Konveksi PI 2023

Penjualan pada periode Januari-Desember Tahun 2022 mengalami fluktuasi. Dengan ketercapaian target paling rendah yaitu pada bulan September yaitu sebanyak 11.200 atau sebesar 66%, hal tersebut disebabkan oleh kurang maksimalnya penyelesaian produk yang sudah dipesan sehingga banyak keterlambatan pengiriman. Adapun ketercapaian target tertinggi yaitu pada bulan Desember sebesar 17.000 pcs atau sebesar 104%. Hal tersebut disebabkan karena bulan tersebut merupakan bulan memasuki tahun baru dan memasuki juga semester baru, maka dari itu penjualan meningkat. Perusahaan memiliki rata-rata

penjualan sebesar 86%, artinya penjualan belum mencapai target atau belum optimal. Kurangnya kesiapan perusahaan dalam menghadapi masalah produktivitas mengakibatkan sulitnya mengontrol karyawan saat bekerja. Kinerja karyawan pada Konveksi PI mengalami penurunan, . Indikasi yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan dapat diukur pada penelitian indikator kinerja dengan menggunakan survei pendahuluan. Berdasarkan pada data hasil pra survei yang dilakukan kepada 20 orang karyawan mengenai kinerja :

Tabel 2. Survei Pendahuluan Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban		Interpretasi
			Ya	Tidak	
1	Kualitas Kerja	Apakah hasil kerja saudara sesuai dengan standar kualitas ditetapkan perusahaan ?	9	11	Sebanyak 55% karyawan menyatakan bahwa hasil kerja tidak sesuai dengan standar kualitas yang telah di tetapkan perusahaan.
2	Kuantitas Kerja	Apakah jumlah produk yang saudara hasilkan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan perusahaan ?	5	15	Sebanyak 75% karyawan menyatakan bahwa produk yang dihasilkan tidak selalu mencapai target jumlah yang ditetapkan perusahaan.
3	Pelaksanaan Tugas	Apakah saudara dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur oprasional baku (SOP) yang ditetapkan perusahaan ?	9	11	Sebanyak 55% karyawan menyatakan bahwa tidak selalu mengerjakan tugas dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan.
4	Tanggung Jawab	Apakah saudara selalu bertanggung jawab terhadap Penyelesaian pekerjaan ?	8	12	Sebanyak 60% karyawan menyatakan bahwa tidak bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan.
Rata-Rata Pra survei Kinerja			8 (39%)	12 (61%)	Sebanyak 61% karyawan mempunyai kinerja yang tidak baik, diukur dengan indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Sumber: Pra Survei Penelitian, Data Diolah, 2023

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan, terutama aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Menurunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Konveksi PI diduga karena disiplin kerja, budaya organisasi serta motivasi yang masih belum optimal. Perusahaan perlu meningkatkan tingkat disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Konveksi PI menghadapi beberapa masalah yang peneliti temukan berkaitan dengan SDM berupa kedisiplinan, budaya organisasi dan motivasi. Disiplin kerja

dapat diukur oleh salah satu indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu yang ditetapkan perusahaan. Indikator tersebut dapat dilihat dari absensi karyawan. Perilaku-perilaku yang mencerminkan sikap tidak disiplin yang dilakukan oleh para karyawan antara lain, tidak hadir kerja tanpa adanya keterangan atau alpa, datang terlambat, pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan, dan menyalahgunakan waktu istirahat serta tidak memaksimalkan waktu untuk bekerja. Padahal kebijakan absensi yang terdiri dari aturan absensi dan prosedur ketidakhadiran telah ditetapkan perusahaan.

Table 3. Tingkat Keterlambatan Karyawan Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari (Hari)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan Terlambat (Orang/Hari)	Presentase Tingkat Keterlambatan (%)
1	Januari	35	25	875	19	2,17
2	Februari	35	23	805	19	2,36
3	Maret	35	25	875	17	1,94
4	April	35	22	770	21	2,72
5	Mei	35	22	770	20	2,59
6	Juni	35	26	875	20	2,28
7	Juli	35	25	875	18	2,05
8	Agustus	35	26	910	20	2,19
9	September	35	26	910	22	2,41
10	Oktober	35	26	910	21	2,30
11	November	35	25	875	20	2,28
12	Desember	35	25	875	18	2,05
Rata-rata		35	25	860	19	2,3

Sumber: Konveksi PI 2023

Jumlah karyawan terlambat rata-rata pada tahun 2022, yaitu sebesar 19 orang/hari atau 2,3%. Sedangkan standar tingkat toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 2% untuk tingkat keterlambatan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa presentase tingkat keterlambatan pada tahun 2022 melebihi tingkat toleransi perusahaan. Jumlah tingkat keterlambatan karyawan yang paling tinggi, terjadi pada bulan September yaitu sebesar 2,41%. Keterlambatannya, disebabkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga terlebih dahulu, jam tidur yang tidak teratur dan lain-lain. Data tersebut membuktikan tingkat keterlambatan yang tinggi yang membuat kinerja perusahaan tidak kondusif. Kinerja dan kedisiplinan di perusahaan Konveksi PI sangat penting karena untuk menyelesaikan *deadline* pesanan konsumen. Keterlambatan karyawan membuat banyak pekerjaan yang tertunda karena keterlambatan karyawan. Oleh karena itu salah satu perilaku disiplin kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu dapat ke kantor, selain masalah tingkat keterlambatan karyawan, terdapat juga masalah pada tingkat

budaya organisasi yang cukup tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, yang membentuk cara berperilaku dan berinteraksi karyawan serta mempengaruhi cara kerja perusahaan. Budaya organisasi mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja individu atau perusahaan. Budaya organisasi dapat mengikat orang-orang dalam organisasi dengan membentuk strategi untuk bertahan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi perusahaan dapat dijalankan dengan adanya kesadaran diri untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, mengembangkan diri serta memberikan produk dan layanan yang baik. Budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan Konveksi PI yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan pelaksanaan kode etik. Berikut ini merupakan hasil pra survei mengenai budaya organisasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan yang dilaksanakan pada tanggal 11 Desember 2023 di Konveksi PI

Table 4. Survei Pendahuluan Budaya Organisasi

No	Indikator	Pertanyaan		Jawaban		Interpretasi		
		Apakah anda mentaati	anda semua	Ya	Tidak	Sebanyak menyatakan	60%	karyawan karyawan
1	Pelaksanaan Norma	Apakah anda mentaati	anda semua	8	12	Sebanyak menyatakan	60%	karyawan karyawan

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban		Interpretasi
			Ya	Tidak	
		peraturan perusahaan ?			tidak mentaati semua peraturan perusahaan.
2	Pelaksanaan Nilai-nilai	Apakah anda melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dengan jujur ?	9	11	Sebanyak 55% karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.
3	Kepercayaan	Apakah karyawan diberi keputusan untuk mengambil keputusan dalam bidang tugasnya tanpa campur tangan atasan ?	11	9	Sebanyak 45% karyawan merasa tidak diberikan kepercayaan oleh perusahaan dalam bidang tugasnya.
4	Kode Etik	Apakah anda memiliki rasa kepedulian jika rekan kerja mengalami kesulitan ?	7	13	Sebanyak 65% karyawan menyatakan bahwa kurangnya rasa kepedulian sesama rekan kerja hal tersebut harus diperbaiki.
		Rata-Rata Pra survei Budaya Organisasi	9 (44%)	11 (56%)	Sebanyak 56% karyawan tidak memahami budaya organisasi dengan baik.

Sumber: Pra Survei Penelitian, Data Diolah, 2022

Budaya organisasi masih belum optimal. Rendahnya budaya organisasi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai dan kode etik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Bagi sebagian karyawan motivasi merupakan hal yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Para karyawan akan lebih

termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan para karyawan. Indikasi yang menunjukkan menurunnya motivasi kerja karyawan dapat diukur pada penelitian indikator motivasi dengan menggunakan survei pendahuluan. Berdasarkan pada data hasil pra survei yang dilakukan kepada 20 orang karyawan mengenai motivasi.

Table 1. Survei Pendahuluan Motivasi

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban		Interpretasi
			Ya	Tidak	
1	Balas Jasa	Apakah saudara menerima balas jasa sesuai dengan beban kerja saudara ?	7	13	Sebanyak 65% karyawan menyatakan bahwa karyawan tidak menerima balas jasa sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan.
2	Kondisi Kerja	Apakah lingkungan kerja di tempat saudara bekerja sangat nyaman untuk digunakan kerja ?	9	11	Sebanyak 55% karyawan menyatakan bahwa karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja perusahaan.
3	Fasilitas Kerja	Apakah fasilitas yang disediakan perusahaan sudah cukup untuk kelancaran pekerjaan saudara ?	10	10	Sebanyak 50% karyawan menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan tidak cukup memadai untuk kelancaran pekerjaan.

4	Prestasi Kerja	Apakah perusahaan tempat anda bekerja memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi/melampaui target ?	8	12	Sebanyak 60% karyawan menyatakan bahwa kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi di perusahaan. Sedangkan.
5	Pengakuan dari Atasan	Apakah atasan anda mengakui/memberikan pujian terhadap karyawan yang telah mengerjakan pekerjaan dengan baik ?	10	10	Sebanyak 50% karyawan dinilai tidak termotivasi berdasarkan indikator tersebut.
		Rata-rata Pra survei Motivasi	9 44%	11 56%	Sebanyak 56% karyawan menyatakan perusahaan tidak memberi motivasi yang diharapkan karyawan.

Sumber: Pra Survei Penelitian, Data Diolah, 2023.

Motivasi masih belum baik, sehingga permasalahan ini menyebabkan proses produksi menjadi terhambat. Artinya dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan Konveksi PI belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada penelitian yang dilakukan Wijaya dkk (2023), ketidak optimalan pencapaian kinerja organisasi dikarenakan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja masih rendah, Hal ini tidak terlepas dari implementasi yang kurang efektif dalam penerapan teori, konsep, model maupun strategi, perubahan lingkungan yang amat dinamis dan kompleks, bahkan dari faktor sumber daya aparatur organisasi itu sendiri.

Perusahaan tidak mencapai target penjualan disebabkan oleh kinerja karyawan masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan diduga disebabkan oleh masih rendahnya disiplin kerja, budaya organisasi yang belum baik serta motivasi kerja karyawan yang masih rendah. Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi”

KAJIAN TEORI

Kinerja

Menurut Robbins (2017:260), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu

pekerjaan. Menurut Kasmir (2018:184), kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Arijanto (2019:13), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Disiplin kerja Menurut Siswanto (2019:291) adalah suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal,

yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Menurut Sulaksono (2019:4), budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2017: 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2019:29), adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.. Sedangkan penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan variabel dari hipotesis-hipotesis yang diajukan disertai data empiris (Rochaety dkk, 2019:10). Dalam penelitian ini digunakan pendekatan bentuk penelitian verifikatif melalui pengumpulan data dengan pengamatan (kuesioner atau angket) di Konveksi PI. Bentuk penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis

dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS 25 for windows.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Konveksi PI sebanyak 35 orang. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan Konveksi PI Bogor. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik sensus atau sampel jenuh. Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Kuesioner, Observasi (pengamatan langsung), Wawancara atau *interview* dan studi pustaka.

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu : Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan Konveksi PI yang terdiri dari : identitas responden, tanggapan responden terhadap disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. dan data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri oleh penelitiannya, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi dan prospektus Konveksi PI. Data sekunder atau data perusahaan yang digunakan untuk penelitian diperoleh langsung dari perusahaan Konveksi PI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jika hasil tersebut diperoleh $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis, sedangkan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid berarti tidak layak untuk digunakan dalam pengujian reliabilitas. Setelah kuesioner yang digunakan ini valid, maka dilanjutkan dengan uji realibilitas (Sugiyono, 2019:129). Hasil uji validitas dapat diukur dengan membandingkan tabel kriteria dengan ketentuan jika koefisien korelasi $r \geq 0,3$ maka item

tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika koefisien korelasi $r < 0,3$ maka item

tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corelation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan	
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,652	0,3	Valid	
	X1.2	0,773	0,3	Valid	
	X1.3	0,809	0,3	Valid	
	X1.4	0,715	0,3	Valid	
	X1.5	0,612	0,3	Valid	
	X1.6	0,695	0,3	Valid	
	X1.7	0,637	0,3	Valid	
	X1.8	0,762	0,3	Valid	
Variabel	Indikator	Corelation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan	
Budaya	X2.1	0,657	0,3	Valid	
	Organisasi (X2)	X2.2	0,828	0,3	Valid
		X2.3	0,570	0,3	Valid
		X2.4	0,554	0,3	Valid
		X2.5	0,555	0,3	Valid
		X2.6	0,617	0,3	Valid
		X2.7	0,761	0,3	Valid
		X2.8	0,728	0,3	Valid
Variabel	Indikator	Corelation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan	
Motivasi (X3)	X3.1	0,535	0,3	Valid	
	X3.2	0,310	0,3	Valid	
	X3.3	0,458	0,3	Valid	
	X3.4	0,557	0,3	Valid	
	X3.5	0,543	0,3	Valid	
	X3.6	0,650	0,3	Valid	
	X3.7	0,792	0,3	Valid	
	X3.8	0,645	0,3	Valid	
	X3.9	0,663	0,3	Valid	
	X3.10	0,653	0,3	Valid	
Variabel	Indikator	Corelation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan	
Kinerja (Y)	Y.1	0,658	0,3	Valid	
	Y.2	0,646	0,3	Valid	
	Y.3	0,722	0,3	Valid	
	Y.4	0,646	0,3	Valid	
	Y.5	0,673	0,3	Valid	
	Y.6	0,649	0,3	Valid	
	Y.7	0,754	0,3	Valid	
	Y.8	0,590	0,3	Valid	

Sumber: Data primer, diolah 2024

Hasil uji validitas pada butir indikator variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan ketetapan, yaitu rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel dengan nilai koefisien korelasi terbesar adalah 0,809 dan nilai koefisien korelasi terkecil 0,612 dan dinyatakan valid pada uji ini.

Hasil uji validitas pada butir indikator variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan bahwa seluruh instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan ketetapan, yaitu rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel dengan nilai koefisien korelasi

terbesar adalah 0,828 dan nilai koefisien korelasi terkecil 0,554 dan dinyatakan valid pada uji ini.

Hasil uji validitas pada butir indikator variabel motivasi (X3) menunjukkan bahwa seluruh instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan ketetapan, yaitu rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel dengan nilai koefisien korelasi terbesar adalah 0,792 dan nilai koefisien korelasi terkecil 0,310 dan dinyatakan valid pada uji ini.

Hasil uji validitas pada butir indikator variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai

korelasi yang sesuai dengan ketetapan, yaitu r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel dengan nilai koefisien korelasi terbesar adalah 0,754 dan nilai koefisien korelasi terkecil 0,590 dan dinyatakan valid pada uji ini.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat diukur

dengan membandingkan tabel kriteria. Adapun kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai Alpha $\geq 0,6$ maka reliabel, dan jika nilai Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2019:220).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai (α)	(α) Ketetapan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,850	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,814	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,787	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah 2024

Masing-masing variabel menghasilkan nilai *Crombach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrument pada setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk

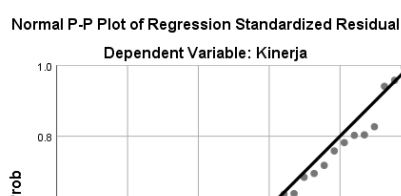
mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai dalam statistik non parametrik. Menurut Rochaeaty, dkk. (2019:177), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81026982
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa penelitian berdistribusi normal dengan nilai Sig sebesar 0,200, artinya nilai Sig lebih besar dari 0,05. Kemudian normal probability plot dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik *Normal Probability Plot*
Sumber: Data primer diolah, 2024

Garis yang berbentuk lurus adalah garis diagonal dan titik-titik yang mengikuti garis diagonal adalah data dalam penelitian ini. Pada grafik *normal probability plot*, data menyebar disekitar garis diagonal sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel independen

antara yang satu dengan yang lainnya (Rochaety, dkk. 2019:179). Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika a hitung $> a$ dan VIF, di mana besarnya nilai *tolerance* (a) = $1/\text{VIF}$ dan besar nilai *variance inflation factor* (VIF) = $1/a$. Dengan menggunakan besaran *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF) jika menggunakan $\text{Alpha}/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,1 maka $\text{VIF} = 10$.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keputusan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,611	1.637	Bebas Multikolonieritas
Budaya Organisasi	0,450	2.222	Bebas Multikolonieritas
Motivasi	0,632	1.583	Bebas Multikolonieritas

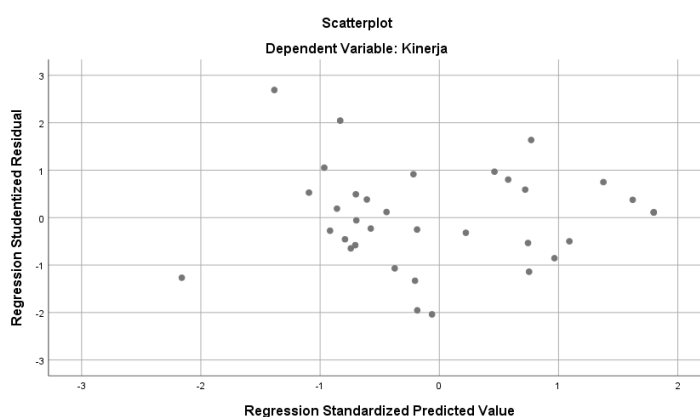
Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan pada model regresi untuk variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi bebas dari gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* (Rochaety, dkk. 2019:181). *Scatterplot* adalah sebuah grafik yang diplot titik-titik yang menunjukkan hubungan antara dua pasang data. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar *Scatterplot* sebagai berikut:

**Gambar 2.** Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data diolah, 2024

Titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar dengan pola yang tidak jelas serta di atas dan di bawah angka 0 pada titik Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Bentuk persamaan dihitung dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun persamaan tersebut adalah menunjukkan pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan konveksi PI Bogor.

Tabel 10. Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Koefisien

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,006	3,792		1,320	,196
1 Disiplin Kerja	,245	,107	,294	2,289	,029
Budaya Organisasi	,337	,126	,400	2,673	,012
Motivasi	,231	,009	,295	2,334	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 5,006 + 0,245X_1 + 0,337X_2 + 0,231X_3 + e$$

1. Nilai konstanta yang diperoleh yaitu 5,006 yang berarti pada saat disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi tetap maka kinerja karyawan Konveksi PI Bogor bernilai positif.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) bertanda positif, berarti setiap

terjadinya peningkatan disiplin kerja diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_2) dan variabel motivasi (X_3) tetap. Hal ini sesuai dengan penelitian Wijaya, Basri & Dady (2023) yang menyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan disiplin kerja maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chusnah & Heni

(2019) juga menyatakan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi budaya organisasi (X2) bertanda positif, berarti setiap terjadinya peningkatan budaya organisasi diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi (X3) tetap. Hal ini sesuai dengan penelitian Wiratama & Thomas (2022) yang menyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan budaya organisasi maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Marsoit, Sendow &

Rumokoy (2017) yang menyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan budaya organisasi maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

4. Koefisien regresi motivasi (X3) bertanda positif, berarti setiap terjadinya peningkatan motivasi diduga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) tetap. Hal ini sesuai dengan penelitian Wahyudi (2019) Hasibuan & Silvy (2019) yang menyatakan bahwa setiap terjadinya peningkatan motivasi maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.688	.658	1.896

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Adapun hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka korelasi 0,829 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan Konveksi PI Bogor. Hasil penelitian ini didukung oleh Wijaya, Basri & Dady (2023) dan Bora, Randy & Amrah (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi memiliki hubungan yang kuat, jika disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian lain yang telah dilakukan oleh Alimudin dan Artiyany (2022) juga mengatakan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat, jika budaya organisasi, motivasi dan disiplin

kerja meningkat maka akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui juga bahwa besarnya *R square* sebesar 0,688 atau 68,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti: kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas (independen)

yaitu disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi (X3) secara simultan terhadap variabel terikat

(dependen) yaitu kinerja karyawan (Y).
Menguji hipotesis menggunakan statistik Uji-F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.551	3	81.850	22.773	.000 ^b
	Residual	111.421	31	3.594		
	Total	356.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber Data diolah, 2024

F hitung sebesar 22.773 dan nilai Ftabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V1 = 4-1 = 3$ dan $V2 = 35-3 = 32$ sebesar 2,84. Sehingga F hitung lebih besar dari F tabel ($22,773 > 2,84$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, secara simultan variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Antika (2023) dan Bora (2022) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Bora Wijaya, Rakhman, dan Herianto (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan dengan membandingkan thitung dan ttabel. Jika thitung lebih besar dan t tabel maka menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

$H_{01}: \beta_1 \leq 0$: disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan

$H_{01}: \beta_1 > 0$: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Berdasarkan Tabel 10 tersebut, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai sebesar 2,289 dan nilai ttabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $35-3-1 = 31$ sebesar 1,696, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,289 > 1,696$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja bukan hanya tentang mengikuti aturan atau prosedur, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi semua orang di dalamnya. Hal ini sesuai dengan penelitian Chusnah (2019) dan Wahyudi (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil uji-t dapat dilihat pada kurva berikut ini :

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 10, untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut :

Ho2: $\beta_2 \leq 0$: maka budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho2: $\beta_2 > 0$: maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai sebesar 2,673 dan nilai ttabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $35-3-1 = 31$ sebesar 1,696, berarti thitung $>$ ttabel (2,673 $>$ 1,696), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi bukan hanya mencerminkan nilai-nilai perusahaan, tetapi juga memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan. Penting bagi perusahaan untuk secara aktif membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi semua karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiratama & Thomas (2022) dan Swastiani (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Zaky (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, secara statistik akan diuji hipotesisnya sebagai berikut:

Ho3: $\beta_3 \leq 0$: motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho3: $\beta_3 > 0$: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa variabel motivasi memperoleh nilai sebesar 2,334 dan nilai t3tabel untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $35-3-1 = 31$ sebesar 1,696, berarti thitung $>$ ttabel (2,334 $>$ 1,696), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. perusahaan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ini membuat motivasi karyawan menjadi aspek yang sangat strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) modern. Hal ini sesuai dengan penelitian Masfufah (2020), Harahap (2020) dan Adinda (2020) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t tersebut, berikut ini adalah rekapitulasi pengujian secara parsial variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi:

Tabel 13. Rekapitulasi pengujian secara parsial

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Kesimpulan
1.	Disiplin Kerja	2,289	1,696	Berpengaruh positif dan signifikan
2.	Budaya Organisasi	2,673	1,696	Berpengaruh positif dan signifikan
3.	Motivasi	2,334	1,696	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber Data diolah, 2024

Hasil uji koefisien regresi secara parsial antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (X_2), hal tersebut di duga bahwa karyawan melaksanakan budaya organisasi karena budaya tersebut mempengaruhi cara mereka bekerja, berinteraksi, dan berperilaku di tempat kerja. Budaya organisasi menciptakan kerangka kerja yang menentukan norma, nilai, dan keyakinan yang dianut oleh individu dalam organisasi. Sedangkan kontribusi terkecil adalah disiplin kerja (X_1), hal ini diduga karena rendahnya kesadaran yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan salah satu permasalahannya terdapat pada tingginya tingkat absensi karyawan yang melebihi batas toleransi yang ditetapkan perusahaan pada tahun tersebut

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Tanggapan karyawan mengenai masing-masing variabel disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Kondisi disiplin kerja pada Konveksi PI Bogor secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator tertinggi adalah taat peraturan lainnya di perusahaan dan terendah adalah taat terhadap peraturan perusahaan.
 - b. Kondisi budaya organisasi pada Konveksi PI Bogor secara

keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator budaya organisasi tertinggi adalah pelaksanaan nilai-nilai terendah adalah kepercayaan.

- c. Kondisi motivasi pada Konveksi PI Bogor secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Indikator motivasi tertinggi adalah balas jasa terendah adalah fasilitas kerja.
 - d. Kondisi variabel kinerja karyawan pada Konveksi PI Bogor secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator kinerja tertinggi adalah tanggung jawab kuantitas kerja.
2. Disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi PI Bogor.
 3. Hasil uji secara parsial, sebagai berikut:
 - a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi PI Bogor.
 - b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi PI Bogor.
 - c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi PI Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 416-422. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/index> (diakses pada 14 Februari 2024 pukul 13:00)
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa publishing.

- Ahdari . (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Manajemen dan Motivasi Kerja*. Pasuruan : Qiara Media.
- Alimudin, I.M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa Al-Buhuts e-Journal*. 139-150. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Iham.pdf (diakses pada 1 juni 2024 pukul 15:00)
- Alviolesa, B., Hidayat, R., & Muslimin, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan KPA Universitas Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 14-27. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/7593/2881> (diakses pada Rabu 27 Desember 2023).
- Antika, N.D., & Jojok, D. (2022). *Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur*. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 516-127. <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/805/729> (diakses pada 2 juni 2024 pukul 18:30)
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bejo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chusnah. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CGI. *Ekonomi dan Bisnis*, 122-132. <https://uia.ejournal.id/Kinerja/article/view/800/454> (diakses pada 20 Dovember 2023 Pukul 13:39)
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 1-9. <https://stia-binataruna.ejournal.id/PUBLIK/article/view/6> (diakses pada 14 Februari 2024 pukul 13:15)
- Edison, & dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Gemina, D., Samsuri, & Salma, S. M. (2017). Kinerja Karyawan PT. Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida*, 22-32. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/4358> (diakses pada 16 November 2023 Pukul 10:56)
- Hamidah. (2022). *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 120-125. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> (diakses pada 14 Februari 2024 pukul 13:15)
- Hasibuan , M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai. *LPPM*, 134-147. <https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-DISIPLIN-KERJA-DAN-MOTIVASI-TERHADAP-Hasibuan-Silvy/aaf83ada4dd08fd4e56c5e278964b7a583a1103b> (diakses pada 20 Desember 2023 Pukul 16:49)
- Immanuel, & Mas'ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal Oof Management*, 1-11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17995>(diakses

- pada 20 Desember 2023 pukul 16:20)
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 66-79. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50> (diakses pada 14 Februari 2024 pukul 13:15)
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kurniawan, Z. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marsoit, P., Sendow, G. and Rumokoy, F. (2017). *The Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At PT. Asuransi Jasa Indonesia, Jurnal EMBA*, pp. 4285–4294. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=9855310342090494449&hl=en&oi=scholar> (diakses pada 1 juni 2024 pukul 13.00)
- Masfufah, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Weaving 2 PT. Dan Liris Sukoharjo. *Manajemen Ekonomi dan Bisnis*, 1-12. <https://eprints.ums.ac.id/84389/1/NASKAH%20PUBLIKASI%20HANNA%20M.pdf> (diakses pada 20 Desember 2023 pukul 16:25)
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazana Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 60-74. <https://doi.org/10.33884/jpb.v1i01.95> (diakses pada 14 Februari 2024 pukul 13:15)
- S.P.Robins, & Judge. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Selemba Empat.
- Reymond, Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jursima*, 129-133. <https://doi.org/10.33884/jpb.v1i01.95> (diakses pada 14 Februari 2024 pukul 13:15)
- Rocheaty, & dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis nDengan Aplikasi SPSS Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagan, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 1-18. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>(diakses pada 14 Februari 2024 pukul 13:15)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metedologi Penelitian Bisni dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaksano, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swastiani, D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 1-9. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/download/114/98/> (diakses pada 2 juni 2024 pukul 15:00)
- Uma Sekaran. (2017). *Metode Penelitian*

- untuk Bisnis. Jakarta: Selemba Empat.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 351-360. <https://media.neliti.com/media/publications/296659-pengaruh-disiplin-dan-motivasi-terhadap-c16134a8.pdf> (diakses pada 20 Desember 2023 pukul 16:33)
- Widuri, V. S., Bernanto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55-62. <https://doi.org/10.1177/0734371X05277335> (diakses pada 14 Februari 2024 pukul 13:15)
- Wijaya, I., Rakhman, B., & Herianto, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus*, 66-77. <https://www.iyb.ac.id/jurnal/index.php/gemakampus/article/view/278> (diakses pada 20 Desember 2023 pukul 18:20)
- Wiratama, W. j., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhumi Phala Perkasa. *Agora*, 121-131. <https://media.neliti.com/media/publications/358431-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine-ac61620a.pdf> (diakses pada 20 Desember 2020 pukul 18:33)
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul Bogor. *Jurnal Visionida*, 47-59. <https://www.mendeley.com/catalogue/e33ce2bb-f417-387f-bbe9-a7b55b9133b9/> (diakses pada 20 Desember 2023 pukul 16:39)
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Komitmen*, 89-95. https://etheses.uinsgd.ac.id/67551/3/19_%20%20Muhammad%20Zaky%20-%20Ind%20%281%29.pdf (diakses pada 20 Desember 2023 pukul 20:22)