

# ***Organizational Culture, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Barna Indo Chemical*** **[Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Barna Indo Chemical]**

Yayan Nur Jakaria<sup>1)</sup>, Kumara Adji Kusuma<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Koresponden : [adji@umsida.ac.id](mailto:adji@umsida.ac.id)

**Abstract :** *This study aims to determine the relationship between organizational culture, motivation and work discipline on employee performance at PT. Barna Indo Chemical. Employee performance is an activity carried out by employees in order to complete their duties. This study uses quantitative research with the subject of employees at PT. Barna Indo Chemical. The technique used is saturated sampling and obtained as many as 100 respondents. The data collection technique uses a Likert scale based on items sourced from the aspects and indicators of each variable. The data analysis technique used is IBM SPSS 22 software and the results show that organizational culture and motivation have no significant effect on employee performance, but work discipline has a significant effect on employee performance.*

**Keyword :** *influence of organizational culture, motivation, and work discipline on employee performance*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Barna Indo Kimia. Kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang dilakukan pegawai dalam rangka menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan di PT. Barna Indo Kimia. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh dan diperoleh responden sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan datanya menggunakan skala likert berdasarkan item-item yang bersumber dari aspek dan indikator setiap variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah software IBM SPSS 22 dan hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

## **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan perindustrian chemical atau bahan kimia di Indonesia berkembang sangat luas, dan menjadi 5 sub sektor industri penggerak perekonomian Indonesia. Kementerian perindustrian pun terus mengencankan dan mendorong produktivitas industri Bahan kimia di Indonesia untuk meningkatkan industri yang signifikan. Berkembangnya industri saat ini mengakibatkan turut berkembangnya persaingan di antara industri-industri yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain perusahaan harus menyiapkan komponen yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan tersebut. Salah satu kunci efektif dan efisien bagaimana cara perusahaan tersebut menggunakan sumber daya manusia yang ada karena pekerja merupakan faktor penggerak dari keseluruhan aktifitas. Strategi meningkatkan kinerja perusahaan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif dari industri chemical atau bahan kimia adalah meningkatkan sumber daya manusia. Untuk membangun perusahaan yang lebih baik, maka karyawan harus ikut campur untuk bisa bersama-sama membangun perusahaan yang lebih baik lagi, yang pastinya karyawan pasti nanti akan berusaha untuk mengembangkan perusahaan dan dapat bersaing dengan kompetitornya. Maka dari itu sumber daya manusia harus selalu di bina dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu pembangunan dan teknologi serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik.

Pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas. Kinerja berasal dari prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya dari seseorang. Pengertiannya adalah kinerja yang harus dilaksanakan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, serta harus dilengkapi dengan kualitas dan kuantitas [1] Kinerja adalah suatu jenis yang menjadi nilai penting dalam pekerjaan seseorang.

Pada tingkat kinerja, seseorang memiliki keterampilan dan keahliannya sendiri, yang akan dirujuk nanti dalam keberhasilan dalam menjalankan tugas [3] Kinerja juga mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dikatakan berhasil jika semua tujuan tercapai. [2]. Dengan pencapaian dari kinerja karyawan, sangat tidak bisa di pungkiri mereka masing-masing individu mempunyai sikap dan perilaku baik saat bekerja. Tentunya bisa diandalkan saat melakukan pekerjaan secara mandiri maupun berkelompok. sifat dan nilai ini penting bagi pemilik perusahaan untuk selalu menjaga nilai yang baik dalam berbudaya dalam lingkup perusahaan maupun luar perusahaan. Budaya organisasi adalah ekspresi terkonsentrasi dari norma dan nilai perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku baik dalam budaya yang dominan agar dapat diterima oleh lingkungannya [4]. selanjutnya Budaya organisasi sebagai perangkat sebagai perangkat sistem nilai-nilai, atau tata cara istiadat, perkiraan, atau norma-norma yang sudah ada disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai panduan perilaku dan pemecahan problema dan masalah organisasi [4]. Sebagai sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang menjadi dasar karyawan untuk berperilaku dan bersikap saat bekerja. Dengan demikian budaya organisasi dapat mendeskripsikan dengan cara yang sama dari individu dengan latar belakang berbeda sesuai jabatan untuk membentuk suatu sistem pengertian bersama.

Memahami pentingnya kinerja dan budaya organisasi dalam ruang lingkup karyawan, pemimpin perusahaan harus juga ikut andil dalam penerapan yaitu memberi dorongan agar karyawan selalu merasa di dukung dalam bekerja melalui berbagai hal seperti memotivasi karyawan. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang berasal dari kata 'mover'. Pertanyaan Motivasi Bagaimana berbagai dorongan dengan bawahan atau bawahan untuk membuat mereka melakukan pekerjaan dengan baik atau bekerja keras. Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan atau energi yang memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih semangat dan menjadikan mental karyawan lebih kuat dan percaya diri terhadap kemampuannya[8]. Kemampuan dalam setiap individu karyawan bisa menerapkan kinerjanya dalam perusahaan sesuai pembagian dan standart oprasional prosedur perusahaan (SOP). Penerapan pemimpin dalam mendukung kinerja karyawan menjadi lebih baik, yaitu dengan menerapkan aturan atau standart oprasional prosedur (SOP) dalam perusahaan untuk mencegah dan membatasi kinerja karyawan agar tetap dengan apa yang dikerjakan. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang dalam melakukan perbuatan dan tingkah lakunya, dinilai dalam rangka mentaati apa yang ditetapkan oleh pemerintah daerah, norma dan aturan yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat diartikan menjadi pengendalian diri agar tidak melakukan hal-hal yang dapat memicu perbedaan maupun pendirian terutama tentang etika pancasila. Disiplin merupakan sifat karyawan, secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.[7] berpendapat disiplin kerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan hal secara teratur, bekerja sesuai tanggung jawab yang diberi dan tidak melanggar hukum yang ada [8].

Berdasarkan uraian serta kajian teori yang telah disampaikan di atas, peneliti mengidentifikasi adanya *research gap* dengan jenis *evidence gap*. *Evidence Gap* yaitu yang menekankan kesenjangan bukti penelitian yang menjadi tolok ukur adanya perbedaan adalah fakta umum yang sudah biasa terjadi. Dengan kata lain, peneliti akan menemukan titik kesenjangan antara fenomena yang tidak asing terjadi dengan bukti lapangan yang ada. Kesenjangan dalam penelitian melibatkan kotradiksi dalam temuan penelitian sebelumnya, dimana perbedaan hasil penelitian tersebut menimbulkan suatu celah penelitian [9]. Dengan begitu peneliti dapat mengatur strategi berdasarkan hasil penelitian terbaru. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y) adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh [4] dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara persial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif budaya organisasi dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian [9] dengan hasil bahwa budaya organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan [10] dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: menemukan bahwa hasil variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian [11] dengan hasil bahwa secara simultan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan chemical atau bahan kimia yaitu Pt. Barna Indo Chemical, merupakan perusahaan yang memproduksi bahan campuran kimia untuk diolah menjadi berbagai produk rumah tangga seperti pembersih lantai/hcl, pewangi aroma, dan Thinner. semua produksi bertumpu kepada sumber daya manusia dan kinerja dari karyawan. Dari hasil Observasi dilapangan beberapa karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerja dikarenakan karena fasilitas dan berbagai masalah dengan penempatan posisi saat bekerja, karyawan selalu menyampaikan pendapat tetapi kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan membuat aktivitas berjalan kurang baik, hal ini mempengaruhi kinerja karyawan saat sudah mengupayakan bekerja dengan baik tetapi tidak ada timbal balik yang sesuai. Mereka tetap menjalankan tugas dan aktivitas bekerja karena mematuhi peraturan yang sudah tertulis di perusahaan meski kenyamanan saat berada di lingkungan kerja masih kurang. Untuk menunjukkan indikator apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan maka dilampirkan laporan target dan realisasi produk dari setiap macam produk yang ada di PT. Barna Indo Chemical.

**Tabel 1.** Target dan realisasi produk

No	Bulan/2023	Pembersih lantai/Hcl		Pewangi aroma		Thinner	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Januari	20,000/Lt	17,700 lt	20,0000/lt	21,890 lt	15,0000/Lt	13,933 lt
2	Februari	20,000/ Lt	20,302 lt	20,0000/lt	20,330 lt	15,0000/Lt	12,271 lt
3	Maret	20,000/ Lt	22,200 lt	20,0000/lt	21,090 lt	15,0000/Lt	15,341 lt
4	April	20,000/ Lt	23,370 lt	20,0000/lt	21,433 lt	15,0000/Lt	15,112 lt
5	Mei	20,000/ Lt	20,479 lt	20,0000/lt	20,087 lt	15,0000/Lt	14,421 lt
6	Juni	20,000/ Lt	21,770 lt	20,0000/lt	20,328 lt	15,0000/Lt	16,443 lt

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan bahwa target dan realisasi beriringan dan meningkat setiap bulanya dari penjualan, adapun hanya bulan tertentu mengalami penurunan yang tidak terlalu besar dari target yang sudah ditetapkan perusahaan. kinerja dan target tinggi menjadi point utama yang harus dipenuhi oleh karyawan guna meningkatkan pendapatan perusahaan. Penulis bermaksud ingin membahas lebih jauh tentang kinerja karyawan yang berada di PT.Barna Indo Chemical. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Barna Indo Chemical. Penelitian ini berdasarkan uraian serta latar belakang masalah kategori SDGs 9 Industri, Inovasi dan Infrastruktur. (Upaya untuk membangun infrastruktur yang baik, mendukung industri yang inklusif, serta membantu perkembangan inovasi).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARNA INDO CHEMICAL”**

## LITERATUR REVIEW

### Budaya Organisasi

[12] Budaya organisasi merupakan perangkat sistem, nilai atau norma serta asumsi yang berlaku, telah disepakati oleh seluruh anggota organisasi melalui berbagai pertimbangan sebagai pedoman maupun acuan tentang masalah yang ada di dalam maupun diluar organisasi. [13] menyampaikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang sudah berlangsung dan diterapkan dalam perusahaan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas para karyawan. Budaya organisasi yang dikelola dengan benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh terhadap karyawan dalam berperilaku, nilai budaya tidak tampak namun berpengaruh sebagai pendorong untuk menghasilkan efektivitas dalam bekerja. Kreitner dan Kunicki dalam [12] Dari beberapa teori yang sudah di jelaskan dapat disimpulkan makna dari budaya organisasi sendiri yaitu sebuah aturan yang memang sudah diatur oleh perusahaan untuk seluruh SDM yang berada dalam ruang lingkup guna menjadi pedoman untuk selalu bekerja dengan baik dan benar.[4] ada beberapa fungsi budaya organisasi yaitu: Memberikan pengarahan dan pemahaman kepada seluruh anggota organisasi tentang visi, misi organisasi untuk menjadi bagian integral dari organisasi.

### Motivasi

[14] mengemukakan motivasi dapat memberikan daya gerak yang menimbulkan semangat kerja karyawan guna ada keterikatan kerja sama dari mereka, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja. [15] mengemukakan motivasi adalah alur yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari keinginan untuk menuju pencapaian impian.

Dapat disimpulkan dari beberapa teori tentang motivasi kerja bahwa motivasi kerja dapat mendorong dan merubah seseorang untuk selalu semangat dan menyelesaikan tugas dengan senang hati agar mempunyai hasil yang maksimal saat bekerja, memberi kepuasan juga kepada perusahaan saat tujuan dari perusahaan tercapai berkat kerja karyawan. Motivasi seseorang agar dapat memberikan input terbaik dengan mengidentifikasi apa saja kebutuhan yang ingin dipuaskan melalui pekerjaan yang ia lakukan dan sebagai pemimpin perusahaan harus memastikan bahwa karyawan tersebut menerima hasil yang dapat memuaskan kebutuhannya agar dapat menunjukkan kinerja yang tinggi dan membantu ikut serta mencapai tujuan perusahaan. [6].

### Disiplin kerja

[16] mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dari tiap-tiap orang guna mentaati peraturan dan norma sosial perusahaan, Jadi seseorang akan sukarela maupun terpaksa untuk mentaati dan mengerjakan tugas yang sudah diberikan dengan baik. [7] disiplin kerja merupakan alat bagi para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk merubah perilaku sebagai suatu upaya untuk semua karyawan mentaati segala peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam manajemen sumberdaya manusia yang berada dalam ruang lingkup perusahaan memiliki Standar Operating Procedure (SOP) tentunya dengan adanya ini memiliki upaya untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai guna mencapai tujuan perusahaan. [8].

Dari beberapa sumber teori yang didapat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai makna yang sangat mendukung bagi semua elemen yang ada dalam perusahaan, agar bisa menjadi sebuah acuan dan tatanan untuk membatasi segala perilaku seseorang.

Singodimedjo dalam [17] menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada beberapa yaitu:

### **Kinerja karyawan**

[18] Kinerja adalah sebuah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan sesuai dengan apa yang di berikan atau tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan. Artinya kinerja merupakan hasil dari penyelesaian kerja dan tugas yang sudah diserahkan untuk di kerjakan dan diselesaikan dengan kurun waktu yang ditentukan. Kinerja sering dikaitkan dengan karyawan, sehingga banyak orang mengartikan sebagai kinerja karyawan.[19] Kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian seseorang dengan mengemban dan melaksanakan tugas yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang telah ia berikan.

[20] Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari motivasi (*motivation*) dan kemampuan (*ability*) karyawan. Yang dirumuskan sebagai berikut: "*human performance = ability + motivation. Motivation = attitude + situation. Ability = knowledge + skill.*"

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian berupa angka maupun data analisis statistik [22]. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Metode survei yang di maksud adalah metode riset yang digunakan untuk mendapatkan data dari lokasi atau tempat tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penggalan data. Tujuan menggunakan metode ini yaitu untuk memperoleh data dan informasi mengenai hal yang diteliti terhadap sejumlah responden yang telah dianggap sesuai kriteria suatu populasi. Agar penelitian berjalan dengan lancar dan pengambilan data oleh peneliti mudah maka disajikan desain penelitian sebagai acuan dalam pengambilan data.

Populasi merupakan seluruh dari subjek penelitian. Yang dimaksud disini populasi ialah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persamaan mereka itu terbilang sedikit, atau dengan kata lain berbeda [23] dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian produksi, pengemasan dan pengiriman yang bekerja pada PT. Barna Indo Chemical yang berjumlah 100 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. oleh karena itu, populasi harus memiliki sampel yang diambil [23]. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling, teknik sampling terbagi menjadi dua yaitu *probability sampling dan non-probability sampling*. Penelitian ini memakai teknik *non-probability sampling* dengan teknik yang diambil sampel jenuh (*sensus*). sampel jenuh merupakan teknik penentuan apabila semua anggota digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh juga disebut sebagai *sensus*, karena semua anggota populasi dijadikan sampel [23].

Metode pengumpulan data penyajian data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS vesri 22. Prosedur pengumpulan informasi dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah ikhtisar pertanyaan informasi yang diajukan melalui pemeriksaan untuk mendapatkan data yang lengkap dan penting seputar diri sendiri atau informasi atau keyakinan tentang item yang diteliti. Kuisisioner ini diharapkan mendapatkan informasi tersebut dan polling ditutup, khususnya pertanyaan dibuat sedemikian rupa dan telah diubah sehingga dibatasi dalam memberikan jawaban sehingga responden dapat memilih satu jawaban saja.[23], Wawancara adalah penggalan informasi dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada pokok bahasan yang diteliti atau kepada mediator yang mengetahui masalah artikel yang dimaksud.

Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur perspektif, perasaan, dan ketajaman seseorang. Biasanya cara untuk menyelesaikan survei semacam ini adalah dengan menggunakan agenda atau berbagai keputusan. Lalu, pada titik itu, untuk setiap seorang di beri bobot.[24]. Adapun bobot/skor dari skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Sangat setuju (SS)=5, Setuju (S)= 4, Netral (N)= 3, Tidak Setuju (TS)=2, Sangat Tidak Setuju(STS)= 1.

### **Devinisi oprasional**

#### **a. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem menyeluruh dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku.

#### **b. Motivasi**

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tujuan.

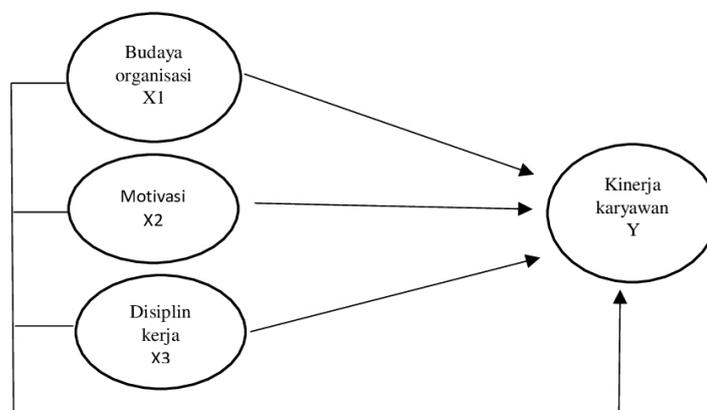
#### **c. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan maupun norma yang berlaku di suatu tempat, dalam rangka menciptakan ketertiban pada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

#### **d. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas yang diberikan.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat empat hipotesis, diantaranya :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian Instrumen Penelitian

#### a. Dekriptif Karakteristik Rresponden

Diketahui bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 71,0%. Dengan umur rata-rata terbanyak di usia 26-32 dengan 34,0%. Lama bekerja karyawan hampir semua berada di tingkatan 5-8 sebanyak 58,0%.

Tabel 1. Karakteristik responden

Jenis Kelamin	Value	Count	Percent	
1	Laki-laki	71	71,0%	
2	Perempuan	29	29,0%	
<b>Umur</b>	1	17-25 tahun	23	23,0%
Valid Values	2	26-32 tahun	34	34,0%
	3	33-40 tahun	28	28,0%
	4	41-48 tahun	15	15,0%
<b>Lama Bekerja</b>	1	0-1 tahun	22	22,0%
Valid Values	2	2-4 tahun	20	20,0%
	3	5-8 tahun	58	58,0%

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

#### b. Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi responden untuk setiap pertanyaan diperoleh berdasarkan data lapangan yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden. Pada penelitian ini penulis memberikan kuesioner yang terdiri dari 3 variabel bebas/independen yaitu budaya organisasi (X1) 6 pertanyaan, motivasi (X2) 6 pertanyaan dan disiplin kerja (X3) 6 pertanyaan. Variabel dependen kinerja karyawan (Y) memiliki 6 pertanyaan. Adapun kategori penilaian untuk menunjukkan indikator dengan ketentuan sebagai berikut.

Rendah : nilai mean 1,00 – 2,33

Sedang : nilai mean 2,34 – 3,67

Tinggi : nilai mean 3,68 – 5,00

**Tabel 2.** Deskripsi variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan (X1)	N	Mean
X1.1 Saya selalu mendahulukan pekerjaan dibandingkan dengan urusan pribadi/kelompok	100	3,80
X1.2 Atasan mampu menerapkan komunikasi yang baik dengan karyawan	100	3,73
X1.3 perusahaan mampu mengontrol pekerjaan karyawan	100	3,91
X1.4 Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama sama	100	3,89
X1.5 Dalam perusahaan, Saya menyampaikan masukan di lingkungan kerja	100	4,00
X1.6 Perusahaan memberikan toleransi kebebasan berpendapat terhadap semua karyawan	100	3,75
TOTALX1	100	23,08
Valid N (listwise)	100	

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Diketahui respon penilaian pada variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai rata tertinggi terdapat pada pertanyaan X1.5 Dalam perusahaan, saya menyampaikan masukan di lingkungan kerja, mempunyai nilai sebesar 4,00. Dan nilai terendah terdapat pada pertanyaan X1.6 Atasan mampu menerapkan komunikasi yang baik dengan karyawan, mempunyai nilai sebesar 3,73. Hal ini berarti karyawan pada PT. Barna Indo Chemical menunjukkan tingginya Budaya Organisasi terhadap karyawan. Dan diperoleh nilai keseluruhan variabel sebesar 23,08.

**Tabel 3.** Deskriptif variabel Motivasi

Pertanyaan (X2)	N	Mean
X2.1 Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila kinerja saya di puji oleh atasan	100	4,22
X2.2 Saya senang apabila ada jenjang karir bagi karyawan memiliki kemampuan lebih	100	4,05
X2.3 Bonus yang diberikan perusahaan setimpal dengan kinerja karyawan	100	4,02
X2.4 Tugas dan tanggung jawab saya sesuai dengan kemampuan	100	4,13
X2.5 Saya mampu menggunakan potensi secara individu r4tr4gmaupun berkelompok	100	4,09
X2.6 Saya tidak keberatan jika diberi tugas diluar tugas rutin biasanya	100	4,05
TOTALX2	100	24,56
Valid N (listwise)	100	

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Diketahui respon penilaian pada variabel Motivasi diperoleh nilai rata tertinggi pada pertanyaan X2.1 Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila kinerja saya dipuji oleh atasan, mempunyai nilai 4,22. Dan nilai terendah terdapat pada pertanyaan X2.3 Bonus yang diberikan perusahaan setimpal dengan kinerja karyawan, mempunyai nilai 4,02. Hal ini berarti karyawan pada PT. Barna Indo Chemical menunjukkan tingginya Motivasi terhadap karyawan.

**Tabel 4.** Deskriptif variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan (X3)	N	Mean
X3.1 Saya tiba di perusahaan sebelum jam kerja dimulai	100	4,10
X3.2 Saya mentaati waktu jam kerja perusahaan	100	3,97
X3.3 Saya taat bertingkah laku di dalam perusahaan	100	3,80
X3.4 Saya selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya sebagai karyawan dengan baik	100	4,11
X3.5 Saya tidak pernah melanggar kode etik dalam perusahaan	100	4,04
X3.6 Saya memahami sanksi apabila saya berbuat menyalahi aturan dan (SOP) perusahaan	100	4,10
TOTALX3	100	24,12
Valid N (listwise)	100	

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Diketahui respon penilaian pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai rata tertinggi pada pertanyaan X3.1, X3.4 Saya selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya sebagai karyawan dengan baik sebesar 4,11. Dan nilai terendah terdapat pada pertanyaan X3. Saya taat bertingkah laku diperusahaan sebesar 3,80. Hal ini berarti karyawan pada PT. Barna Indo Chemical menunjukkan tingginya Disiplin Kerja pada karyawan. Dan diperoleh nilai keseluruhan variabel Disiplin Kerja sebesar 24,12.

**Tabel 5.** Deskriptif variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan (Y)	N	Mean
Y1 Saya mampu memberikan hasil atau output kerja yang berkualitas dan optimal	100	4,03
Y2 Waktu pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan dapat saya gunakan dengan Maksimal	100	4,01
Y3 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan selalu <i>sefty reading</i>	100	3,93
Y4 Hubungan kerja sama dengan rekan kerja dapat saya bina dengan baik	100	3,78
Y5 Saya bisa bekerja dengan baik tanpa pengawasan pemimpin	100	4,11
Y6 Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan	100	4,05
TOTAL Y	100	23,91
Valid N (listwise)	100	

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Diketahui respon penilaian pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai rata tertinggi pada pertanyaan Y5 Saya bisa bekerja dengan baik tanpa pengawasan pemimpin dengan nilai sebesar 4,11. Dan nilai terendah pada pertanyaan Y4 Hubungan kerja sama dengan rekan kerja dapat saya bina dengan baik sebesar 3,78. Hal ini berarti karyawan pada PT. Barna Indo Chemical menunjukkan tingginya kinerja pada karya . dan diperoleh nilai tertinggi secara keseluruhan variabel Kinerja Karyawan sebesar 23,91.

### c. Uji Validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner tepat dan mampu mengukur konstruk secara akurat sesuai dengan harapan peneliti. Korelasi Pearson digunakan untuk menilai validitas penelitian. Korelasi orang yang digunakan memiliki signifikansi 0,5. Item pertanyaan tidak valid jika nilai signifikansinya kurang dari 0,5. [25].

**Tabel 6.** Uji validitas

Variabel	Variabel	(r-hitung)	Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,652	0,5	0,000	Valid
	X1.2	0,668		0,000	Valid
	X1.3	0,562		0,000	Valid
	X1.4	0,721		0,000	Valid
	X1.5	0,586		0,000	Valid
	X1.6	0,670		0,000	Valid
Motivasi	X2.1	0,638	0,5	0,000	Valid
	X2.2	0,709		0,000	Valid
	X2.3	0,757		0,000	Valid
	X2.4	0,589		0,000	Valid
	X2.5	0,788		0,000	Valid
	X2.6	0,768		0,000	Valid
Displin Kerja	X3.1	0,755	0,5	0,000	Valid
	X3.2	0,788		0,000	Valid
	X3.3	0,747		0,000	Valid
	X3.4	0,752		0,000	Valid
	X3.5	0,641		0,000	Valid
	X3.6	0,622		0,000	Valid
Kinerja karyawan	Y1	0,740		0,000	Valid
	Y2	0,701		0,000	Valid
	Y3	0,788		0,000	Valid
	Y4	0,707		0,000	Valid
	Y5	0,718		0,000	Valid
	Y6	0,647		0,000	Valid

Sumber Data Diolah SPSS,2022

Dari hasil ujian pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner dari seluruh variabel memiliki koevisien diatas 0,5 (>0,5) sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan juga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

#### d. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur indikator variabel kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS menyediakan alat untuk mengukur pemulihan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,6$ [25].

**Tabel 7.** Uji reabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai kritis	Keterangan
Budya Organisasi	0,714	0,6	Reliabel
Motivasi	0,801		Reliabel
Disiplin Kerja	0,805		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,799		Reliabel

*Sumber Data Diolah SPSS, 2022*

Berdasarkan tabel diatas, dapat di peroleh nilai koefisien reabilitas *cronbach* alpha lebih besar dari  $0,6 (> 0,6)$  pada variabel Budaya Organisasi dengan nilai 0,714, Motivasi sebesar 0,801, Disiplin Kerja sebesar 0,805, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,799. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan bahwa instrumen kuisisioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah model regresi yang beranggapan bahwa dalam hal ketetapan estimasi, tidak bias, serta konsisten. Perlu memastikan bahwa model yang diperoleh merupakan model terbaik.[26]

##### a. Uji Normalitas

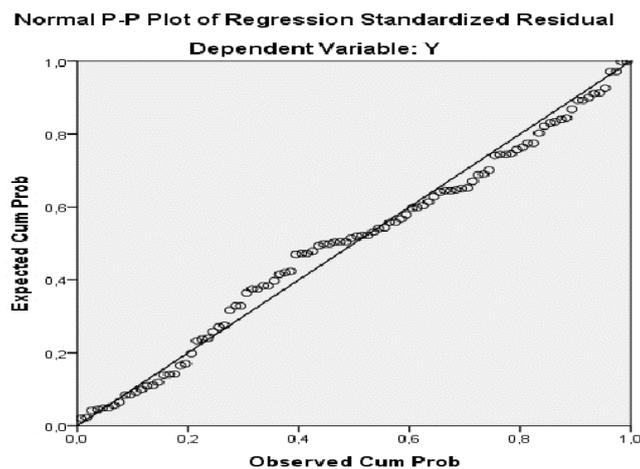
Uji normalitas merupakan alat pengukur yang digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan untuk model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam mendeteksi residual, uji normalitas non parametrik  $df = n - 2$  Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) Kolmogorov-Smirnov (K-S)  $> 0,05$  [25]. Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data sumbu diagonal dari grafik [25].

**Tabel 8.** Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20509849
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,056
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,123

*Sumber : Data Diolah SPSS, 2022*

Dari hasil pengajuan diatas diperoleh hasil nilai dari uji Kolmogrov Smirnov sebesar  $0,123 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas P-plot  
*Sumber : Data Diolah SPSS, 2022*

Pada gambar hasil uji normalitas p-plot diatas dapat dikeahui bahwa titik-titik menyebar berdampingan dan berhimpitan disekitar garis diagonal, hal ini memajukan bahwa data terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi uji noermalitas.

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dirancang untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Jika terdapat korelasi, hal itu disebut masalah multikolonieritas, dan model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya beberapa kolom variabel, dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) dan besarnya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dikatakan multikolonier jika VIF-nya tidak melebihi 0,10[27].

**Tabel 9.** Uji multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	,991	1,478		,670	,504		
Budaya organisasi	,081	,042	,085	1,932	,056	,837	1,194
Motivasi	,033	,042	,031	,769	,444	,997	1,003
Disiplin Kerja	,840	,042	,878	19,849	,000	,835	1,198

*Sumber Data Diolah SPSS,2022*

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh nilai variance inflation factor (VIF) dari variabel Budaya Organisasi sebesar 1,194 (<10.00), untuk variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 1,003 (<10.00), dan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 1,198 (<10.00), Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolonieritas. Yang berarti bahwa diantara variabel tidak terjadi multikolonieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji adanya ketidaksamaan varians antara satu residual observasi dengan residual observasi lainnya dalam suatu model regresi. Uji koefisien korelasi Rank Spearman digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu korelasi antara hasil regresi residual absolut dengan semua variabel independen. Jika hasil korelasi kurang dari 0,05 (5%) signifikan, maka persamaan regresi dikatakan heteroskedastisitas, sebaliknya menunjukkan nonheteroskedastisitas [28].

**Tabel 10.** Uji Heteroskedositas

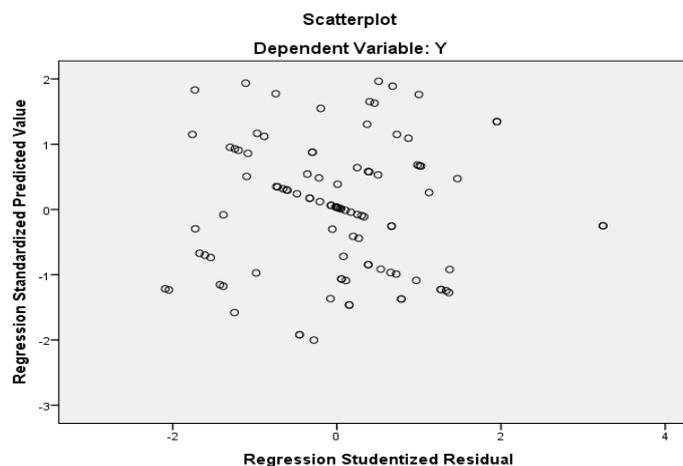
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.991	1.478		.670	.504
	Budaya Organisasi	.081	.042	.085	1.932	.056
	Motivasi	.033	.042	.031	.769	.444
	Disiplin Kerja	.840	.042	.878	19.849	.000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dari hasil pengujian diatas tidak ada pengaruh variabel bebas Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, baik secara serempak maupun persial karena nilai sig. Dari variabel Budaya Organisasi 0,056 Lebih besar dari 0,05 berarti model regresi ini tidak mengandung gejala heterokedositas. Dari variabel Motivasi nilai sig sebesar 0,444 lebih besar dari 0,05 berarti model regresi ini tidak mengandung gejala heterokedositas. Sedangkan dari variabel Disiplin Kerja nilai sig sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 berarti model regresi ini mengandung gejala heterokedositas.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedositas**



Sumber Data Diolah SPSS, 2022

pada gambar 2 hasil uji heteroskedositas diatas dapat dikatakan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar secara acak baik diatas dan dibawah angka 0. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedositas.

### 3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah solusi singkat untuk rumusan masalah. Karena masih singkat, harus dicek melalui informasi akurat yang dikumpulkan [26]. Setelah informasi dari semua responden dikumpulkan, peneliti mengumpulkan informasi berdasarkan faktor-faktor dari semua responden, memperkenalkan informasi untuk setiap variabel yang dipertimbangkan, dan melakukan perhitungan untuk menjawab definisi masalah.

#### a. Uji Regresi Berganda

Regresi merupakan sebuah metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini digunakan guna melakukan pengujian seberapa besar pengaruh dua variabel terhadap variabel dependen.[29]

**Tabel 11. Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.991	1.478		.670	.504
	Budaya Organisasi	.081	.042	.085	1.932	.056
	Motivasi	.033	.042	.031	.769	.444
	Disiplin Kerja	.840	.042	.878	19.849	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

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

$$Y = 0,991 + 0,81 + 0,033 + 0,840$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a)  
Nilai konstanta yang bernilai positif 0,991, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja maka nilai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan tetap konstan sebesar 0,991.
- 2) Budaya Organisasi  
Koefisien bernilai 0,081 antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan 0,081.
- 3) Motivasi  
Koefisien bernilai 0,033 antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif, maka, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mengalami kenaikan 0,033.
- 4) Disiplin Kerja  
Koefisien bernilai 0,840 antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,840.

#### b. Uji Parsial T

Untuk melihat pengaruh parsial antara variabel bebas Budaya organisasi(X1), Motivasi(X2), dan Disiplin kerja(X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan(Y) digunakan uji t.

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai sig. < 0,05, atau t hitung > t tabel maka dapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig. >0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak berpengaruh variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 12.** Uji Parsial T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.991	1.478		.670	.504
	Budaya Organisasi	.081	.042	.085	1.932	.056
	Motivasi	.033	.042	.031	.769	.444
	Disiplin Kerja	.840	.042	.878	19.849	.000

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai *degree of freedom* sebagai berikut,  $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,025 : 96) = 1,985$ , maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.  
Nilai t hitung sebesar (1,932) sedangkan t tabel sebesar (1,985) maka nilai t hitung < t tabel (1,932<1,985) sehingga dapat disimpulkan H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan nilai signifikansi (0,56>0,05) maka dapat diartikan bahwa H1 Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.  
Nilai t hitung sebesar (0,769) sedangkan t tabel sebesar (1,985) maka nilai t hitung < t tabel (0,769<1,985) sehingga dapat diartikan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak. Dengan nilai signifikansi (0,444>0,05) maka dapat diartikan bahwa H2 Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
- 3) Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan  
Nilai t hitung sebesar (19,849) sedangkan t tabel sebesar (1,985) maka nilai t hitung > t tabel (19,849>1,988) sehingga dapat disimpulkan H0 diterima dan H1 diterima. Dengan nilai signifikansi (0,000<0,05) maka dapat diartikan bahwa H3 Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### c. Uji Stimultan (Uji F)

Untuk melihat pengaruh simultan antara variabel bebas Pengaruh dukungan organisasi(X1), *Self efficacy*(X2), *Locus of control*(X3) terhadap variabel terkait yaitu *Employee engagement*(Y) digunakan uji fDasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai sig. < 0,05, atau F hitung > F tabel maka dapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

- 2) Jika nilai  $\text{sig.} > 0,05$ , atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 12.** Uji Stimulan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.416	3	257.472	171.918	.000 <sup>b</sup>
	Residual	143.774	96	1.498		
	Total	916.190	99			

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai *degree of freedom* sebagai berikut,  $F \text{ tabel} = (k : n-k) = F(3 : 97) = 2,698$ , maka disimpulkan bahwa:

Hasil diatas menunjukkan bahwa diketahui nilai pengaruh Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $171.918 > F_{\text{tabel}} 2,698$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### d. Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Uji R *square* digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjalankan perubahan variabel terikat akibat variabel bebas. Dibawah ini adalah tabel dari hasil pengujian R *square*. [29]

**Tabel 13.** Uji Koefisiensi Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.838	1.22378

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Pada tabel diatas dijelaskan abahwa dari hasil pengujian determinan berganda (R) adalah sebesar 0,843 atau 84,3% sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja dapat menjelaskan tentang variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sisanya 15,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek .

#### e. Uji koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji R digunakan untuk menghitung tingkat keratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah pengujian R :

**Tabel 14.** Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.838	1.22378

Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Dapat dilihat dari hasil tabel uji R yang menggunakan nilai sebesar 0,918, hal ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinilai cukup kuat karena mempunyai nilai yang melewati angka 1.

## IV. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan aplikasi *SPSS Statistik versi 22*. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barna Indo Chemical.

### Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Uji statistic diatas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barna Indo Chemical. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak. ini diartikan bahwa Budaya Organisasi tidak menimbulkan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Barna Indo Chemical. Kecenderungan paling tinggi berasal dari komunikasi yang belum bisa memadai dalam berinteraksi dan Keakraban antara sesama karyawan dengan atasan, ini menjadi catatan guna memperbaiki manajemen dari PT. Barna Indo Chemical. Dapat diketahui juga penilaian dari pertanyaan yang sudah disebar melalui kuisioner menyatakan bahwa ada pertanyaan terlemah dengan skor yang sedikit yaitu pertanyaan X1.2 yang menyatakan atasan mampu menerapkan komunikasi yang baik dengan karyawan, dapat disimpulkan bahwa penerapan komunikasi yang baik dengan karyawan masih kurang dan belum berjalan dengan baik. Dalam hal ini berindikator meliputi : keakraban pemimpin dengan karyawan, kerja sama tim, bekerja dengan cepat dan efisien, berorientasi kepada kepentingan karyawan dan sikap perilaku karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] Budaya Organisasi melalui penelitian ini dianggap lemah oleh responden penelitian sehingga pihak manajemen perlu mengupayakan untuk meningkatkan Budaya Organisasi

khususnya berhubungan dengan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [4] yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, bahwa apabila variabel ini ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan apabila variabel ini di hilangkan maka Kinerja Karyawan akan menurun.

### **Motivasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian Uji statistic menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barna Indo Chemical. Hal ini menunjukkan bahwa H2 ditolak. Hal ini diartikan bahwa Motivasi tidak menimbulkan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian motivasi yang tinggi tidak serta merta dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, karena selain Motivasi yang ada pada diri sendiri di perlukan adanya motivasi yang lebih nyata dari perusahaan terhadap karyawan. Pernyataan ini di dukung dengan adanya pertanyaan terlemah dari variabel Motivasi yaitu pertanyaan X2.3 menyatakan bahwa bonus yang diberikan perusahaan setimpal dengan kinerja karyawan, yang dapat disimpulkan bahwa bonus yang menjadi salah satu faktor dalam dorongan motivasi perusahaan masih belum setimpal dengan kinerja yang sudah dilakukan karyawan. Dalam hal ini berindikator meliputi :pengakuan atas kinerja karyawan, peluang untuk maju dan berkembang, prestasi kerja yang didapat karyawan pengaruh atasan terhadap kinerja karyawan, insentif dan bonus yang didapat karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan [11] yang menyatakan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karna perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman dari setiap karyawan sehingga Kinerja Karyawan kurang optimal dibidangnya. Dan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [10] yang menyatakan bahwa Motivasi berdampak positif bagi Kinerja Karyawan apabila dorongan dari atasan selalu mendukung Kinerja Mereka menjadi lebih baik.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian Uji Statistic menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barna Indo Chemical. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Hal ini diartikan bahwa Disiplin Kerja menimbulkan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, kinerja sangat erat kaitannya dengan kedisiplinan karena akan terukur sumber daya manusia pada sebuah perusahaan ketika kedisiplinan sudah terkontrol dengan baik sebab kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Standart oprasional yang berada pada PT. Barna Indo Chemical memiliki kecenderungan ditaati oleh seluruh karyawan. Pernyataan ini di dukung dengan pertanyaan dengan nilai skor tertinggi yaitu X3.4 saya selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya sebagai karyawan dengan baik, Maka dari itu kedisiplinan dari karyawan perlu diapresiasi meski mereka kurang nyaman akan pekerjaan dan situasi akan selalu berjalan terus untuk melanjutkan pekerjaannya karna masih ada peraturan yang berlaku dan ditaati seluruh karyawan. Dalam hal ini berindikator meliputi: ketepatan waktu kerja, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, tanggungjawab dalam mengerjakan tugas, standart oprasional prosedur dan teladan pemimpin.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian [7] yang menyatakan bahwa dalam kaitan dengan pekerjaan niat untuk mentaati peraturan suatu kesadaran didasari unsur ketaatan agar tujuan perusahaan tercapai. dan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan [30] menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena lebih fokus hanya dengan pekerjaan yang sedang di kerjakan oleh karenanya Disiplin Kerja hanya sebagai faktor penunjang pada sektor terlaksananya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

### **Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Barna Chemical. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi pada perusahaan lebih menekankan komunikasi antar dua sisi yaitu atasan dan karyawan, maka akan timbul rasa kekeluargaan yang menunjang kearah dorongan dalam melakukan pekerjaan yang disebut Motivasi. Sejatinya setiap pribadi sudah memiliki motivasi untuk dirinya sendiri tetapi lingkungan juga mendukung atas itu, adanya dorongan dalam melakukan aktivitas saat bekerja selalu diiringi dengan (sop)/standar oprasional prosedur untuk memastikan kegiatan selalu sejalan dengan tata dan cara yang sudah di terapkan. Jadi saat Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berjalan bersamaan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan menghasilkan output yang baik bagi perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan menunjukkan bahwa ketika Budaya Organisasi yang ada dalam perusahaan berjalan baik dan beriringan dengan dorongan motivasi pemimpin maka kinerja pada karyawan akan meningkat tetap dengan ketaatan dan prosedur dalam melaksanakan segala kegiatan yang ada dalam perusahaan. [31],[18][2].

## V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian pada penyebaran kuisioner kepada 100 orang responden pada PT. Barna Indo Chemical.

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Fimce Masambe, Agung S. Soegoto 2019.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Rahmat Hidayat 2021.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Marshel Mario Minggu, Vitor P.K. Lengkong, Farlen S. Rumokoy 2019.
4. Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Sari Maharani, Suhardi 2020.

Saran dari penelitian ini adalah peneliti selanjutnya diharapkan bisa menemukan hasil yang berbeda dengan penelitian ini yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tetapi disisi lain penguji menemukan apabila Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berjalan beriringan maka Kinerja Karyawan akan berjalan dengan baik dan menghasilkan hasil yang signifikan. Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini dan diharapkan peneliti selanjutnya yang menggunakan subjek yang sama akan menggunakan variabel selain variabel penelitian ini agar dapat melihat kontribusi variabel lain dan menggunakan subjek yang lebih bernilai dan kriteria yang berbeda dari penelitian ini sehingga mereka dapat Menggambarkan lebih banyak situasi.

### Ucapan Trimakasih

Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik berkat bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada dosen pembimbing dan dosen penguji Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi dengan penuh keikhlasan dan kesabaran selama proses penyusunan laporan skripsi ini. serta tidak lupa kepada pimpinan PT. Barna Indo Chemical yang telah memberikan ijin penelitian untuk artikel ini. Terima kasih kepada para karyawan/ karyawan PT Barna Indo Chemical selaku responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Dan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] L. Ulfa *et al.*, “Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes,” *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 41–52, 2019.
- [2] F. Rumagit, G I, Rate, P V, Roring, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 3938–3947, 2019.
- [3] A. B. Santoso, “pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan dengan teknik pengambilan sampel secara random. Metode analisis data menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan uji autokorelasi , uji f,” *Kreat. Pemasaran, Sumberd. Mns. dan Keuangan*, vol. 6, no. 1, pp. 1–13, 2018.
- [4] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [5] R. Indra Yudha, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi,” *Manaj. dan kewirausahaan*, vol. 9, no. 2, pp. 24–35, 2018.
- [6] K. D. Arisanti, A. Santoso, and S. Wahyuni, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk,” *JIMEK J. Ilm. Mhs. Ekon.*, vol. 2, no. 1, p. 101, 2019, doi: 10.30737/jimek.v2i1.427.
- [7] M. M. Minggu, V. P. K. Lengkong, and F. S. Rumokoy, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado,” *J. EMBA*, vol. 7, no. 2, p. 1072, 2019.
- [8] M. Siagian, “Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam,” *JIM UPB (Jurnal Ilm. Manaj. Univ. Puter. Batam)*, vol. 6, no. 2, 2018, doi: 10.33884/jimupb.v6i2.675.
- [9] C. Müller-Bloch and J. Kranz, “A framework for rigorously identifying research gaps in qualitative literature reviews,” in *2015 International Conference on Information Systems: Exploring the Information Frontier, ICIS 2015*, 2015.
- [10] B. R. Laksono, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi ... BAJ ( Behavioral Accounting Journal ) Bayu Rama Laksono , Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi ...,” vol. 4, no. 1, pp. 249–258, 2021.
- [11] R. Hidayat, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- [12] N. Damayanti and Yulishari, “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Rocky Hotel Padang Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Mediasi,” *MENARA Ilmu*, 2020.
- [13] A. D. Setyorini, S. Santi, and S. Anggiani, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk,” *E-Jurnal Akunt.*, vol. 31, no. 2, p. 427, 2021, doi: 10.24843/eja.2021.v31.i02.p13.
- [14] M. Andayani, “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 797–804, 2020.
- [15] Bambang Sudiyono and Nurul Qomariyah, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan,” *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 2, no. 2, pp. 150–159, 2018, [Online]. Available: <http://repository.stiedewantara.ac.id/378/5/7.Abstrak.pdf>
- [16] S. Seminar and N. Teknologi, “Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja,” *SiNTESa*, pp. 366–379, 2021.
- [17] N. Nurjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona,” *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
- [18] N. D. Antika and J. Dwiridotjahjono, “Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 4, no. 3, pp. 516–527, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v4i3.805.
- [19] Supardi and Aulia Anshari, “Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus,” *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [20] C. Caissar, A. Hardiyana, A. F. Nurhadian, and K. Kadir, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Acman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022, doi: 10.55208/aj.v2i1.27.
- [21] K. I. Meutia and C. Husada, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Fak. Ekon. UNIAT*, vol. 4, no. 1, pp. 119–126, 2019, doi:

- 10.36226/jrmb.v4i1.246.
- [22] Sugiyono. ; 2018, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta,” *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., 2018.
- [23] dkk Hardani, *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif*, no. April. 2020.
- [24] Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.,” *J. Adm. Bisnis*, 2019.
- [25] I. Ghozali, “Aplikasi Analisis Statistik Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi,” *Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro*, 2013.
- [26] A. Syahza and U. Riau, *Buku Metodologi Penelitian , Edisi Revisi Tahun 2021*, no. September. 2021.
- [27] Sugiyono, “Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta,” *Bandung:Alfabeta*, 2011.
- [28] N. Asnawi and Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran disertai dengan contoh hasil penelitian.* 2011.
- [29] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.* 2016.
- [30] A. SETIAWAN, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 4, 2013.
- [31] V. Reza *et al.*, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALM SPRINGS GOLF COUNTRY CLUB,” *Bussiness Law binus*, vol. 7, no. 2, pp. 33–48, 2020, [Online]. Available: [http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS\\_PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839](http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf%0Ahttp://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/%0Ahttps://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839)

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*