

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama

Endang Hutabarat¹, Milda Handayani², Rini Wijayaningsih³, Tyna Yunita⁴,
Hasanuddin Hasanuddin⁵

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

^{2,3,4,5}Dosen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: endanghutabarat01@gmail.com¹, milda.handayani@ubharajaya.ac.id²,
rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id³, tyna.ubj@gmail.com⁴, hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id⁵

Alamat: Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17121, Indonesia.

Telp: +62 21 88955882. Fax: +62 21 88955871. Email: info@ubharajaya.ac.id

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of Motivation, Organizational Culture and Discipline on Employee Performance at PT Ardisal Jasa Utama. The type of research used in this research is Quantitative Research. The sampling technique in this research was a saturated sample, namely 57 respondents. The data processing tool used in this research is SPSS software version 26. Based on the results of the research, it shows that motivation variables have a significant effect on the performance of PT. Ardisal Jasa Utama employees, organizational culture variables have a significant effect on the performance of PT. Ardisal Jasa Utama employees, discipline variables have an effect significant impact on the performance of PT Ardisal Jasa Utama employees. The research results also show that the variables of motivation, organizational culture and discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT Ardisal Jasa Utama employees.*

Keywords: *motivation, organizational culture, discipline, performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardisal Jasa Utama. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah Penelitian Kuantitatif. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *saturated sample* yaitu sebanyak 57 responden. Alat mengolah data yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardisal Jasa Utama, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardisal Jasa Utama, variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardisal Jasa Utama. Pada hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi, budaya organisasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardisal Jasa Utama.

Kata kunci: Motivasi, budaya organisasi, disiplin, kinerja.

LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan terdiri dari berbagai jenis individu dengan karakter dan status yang berbeda, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dan profesional. Dengan demikian, perusahaan menciptakan keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dan kemajuan bisnis. Keseimbangan ini menjadi salah satu kunci utama agar perusahaan dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan alami serta dapat mencapai tujuannya (Paais dan Pattiruhu, 2022; Yamaly et al., 2022).

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan ditentukan oleh kekuatan uang atau modal dan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (Paais dan Pattiruhu, 2022). Kinerja karyawan adalah suatu tolak ukur bagi setiap individu pekerja dimana kedua variabel bebas tersebut bisa mempengaruhi baik buruknya tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan suatu proses pekerjaan (Apriyanto et al, 2023). Sumber daya manusia melibatkan sebuah tenaga kerja yang menjalankan proses-proses perusahaan. Tingkat keberhasilan kru dalam mengikuti standar perusahaan dinilai dari hasil kinerja karyawan (Yamaly et al., 2022).

Dalam hal ini, perilaku anggota perusahaan, baik secara individu maupun dalam kelompok, memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan (Paais dan Pattiruhu, 2022). Untuk mencapai kinerja yang baik, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi, budaya, dan disiplin kerja yang baik sebagai poin penting untuk terus dikembangkan (Yamaly et al., 2022).

Motivasi yang diberikan kepada karyawan mendorong mereka untuk menjalankan pekerjaan mereka secara pilihan mengikuti tujuan yang diinginkan oleh pemimpin atau perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di perusahaan, di mana motivasi merupakan suatu dorongan (Sitopu et al., 2021). Motivasi ini mirip dengan penentu hasil seperti produktivitas, kinerja, dan ketekunan (Paais dan Pattiruhu, 2022). Permasalahan motivasi yang terjadi pada PT. Ardisal Jasa Utama ialah kurangnya tekanan tinggi yang terus diciptakan sehingga menimbulkan rasa kejenuhan serta menurunnya kiat kerja yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Adapun untuk membantu mengarahkan sumber daya manusia dalam mencapai visi, misi, dan tujuan Perusahaan, maka dibutuhkan budaya organisasi (Yamaly et al., 2022). Saat ini, permasalahan terkait budaya perusahaan menjadi perhatian nyata, terutama di bawah kondisi kerja yang tidak pasti (Paais dan Pattiruhu, 2022). Beberapa komponen budaya yang menghambat perilaku berbagi pengetahuan antara lain komitmen manajemen, kecerdasan emosional, ketakutan, hierarki dalam struktur organisasi, kurangnya jaringan sosial, perbedaan usia, perbedaan gender, kurangnya sumber daya, motif yang bertentangan, dan ketidakpastian di tempat kerja (Yunita, 2021).

Budaya organisasi dapat dianggap sebagai totalitas pemikiran, karya, dan hasil tindakan manusia yang tidak bersumber dari naluri, melainkan hanya dapat dipicu setelah melalui proses pembelajaran. Budaya organisasi juga menjadi inti dari aspek-aspek penting dalam sebuah perusahaan. Aturan dan larangan yang diberlakukan anggota mencerminkan hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan, mengatur perilaku para anggota. Sebagai panduan, budaya

membawa aturan-aturan yang membentuk dasar untuk menjalankan kegiatan organisasi (Paais dan Pattiruhu, 2022).

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan membutuhkan disiplin kerja yang konsisten. Dengan adanya disiplin, karyawan akan berkomitmen untuk menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin, dan hasil kinerja yang dihasilkan akan lebih optimal. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk kontrol yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab (Sitopu et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian Sitopu et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, studi yang dilakukan Paais dan Pattiruhu (2022) menemukan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Yamaly et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kementerian Ketenagakerjaan. Sementara temuan pada penelitian Yamaly et al. (2022) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi disiplin kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan VUC di *Ogan Komering Ilir Regency*.

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardisal Jasa Utama”.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Untuk melakukan aktivitasnya dengan sungguh-sungguh sehingga hasil aktivitas yang mereka lakukan memiliki hasil yang baik (Farisi et al., 2020). Motivasi adalah orang-orang yang bekerja sama, bekerja secara efektif, sehingga semua usaha dan wujud akan tercapai. Maksudnya adalah orang yang sudah termotivasi, dan sudah pasti mereka akan tekun dalam menjalani tugasnya tanpa merasa terbebani (Marayasa & Faradila, 2019). Motivasi adalah proses yang membentuk dorongan terhadap individu atau kelompok untuk melakukan sesuatu yang sudah menjadi aturan (Silvya, 2019).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga tidak sama dengan organisasi lain. Budaya organisasi mencakup semua pola sikap anggota organisasi serta jadi pegangan bagi setiap individu pada saat berinteraksi, baik dalam ruang lingkup internal maupun waktu (Delimawati, 2022). Budaya organisasi

adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lain. Definisi ini menunjukkan tiga karakteristik budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi memberi pengaruh pada perilaku karyawan ditempat kerja. Ketiga, budaya organisasi berlaku untuk dua tingkat yang berbeda. Setiap tingkat memiliki variasi dan berkaitan dengan pandangan serta kemampuan untuk menahan perubahan (Vanessa et al., 2019). Budaya organisasi akan merubah perilaku karyawan karena budaya sebagai salah satu faktor yang memberi pengaruh positif ataupun negative terhadap suatu perilaku karyawan dan organisasi itu. Budaya organisasi yang positif akan menyampaikan motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan budaya yang negatif akan bersifat kontra produktif terhadap usaha dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga hal tadi bisa mengganggu aktivitas kerja dan motivasi karyawan (Ibrahim & Eviyanti, 2020).

Disiplin

Disiplin adalah sebagai sikap keadaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sunarsi, 2018). Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap karyawan didalam bahkan diluar perusahaan. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati di awal bekerja dan mampu menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut (D. R. Ariani et al., 2020). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hindriari, 2018). Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan punbersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang diberikan kepadanya (Illanisa et al, 2019).

Kinerja Karyawan

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, suatu perusahaan dalam kegiatannya pasti membutuhkan pekerja atau karyawan yang baik dalam rangka mecapai tujuan atau target yang hendak dicapai dan mempengaruhi keberadaan perusahaan dimasa yang akan datang (Siahaan, 2022). Kinerja karyawan menjadi penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada factor sumber daya manusia dan kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Dikarenakan kinerja mempengaruhi seberapa berkontribusinya

karyawan dalam perusahaan dan baik buruknya yang dikerjakan oleh karyawan maka akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan (Samsuddin, 2018).

Sebab itu kinerja penting dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu potensi atau kesanggupan dalam menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi, baik yang dapat diperkirakan atau diukur dengan uang atau tidak (Cholida, 2021). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan adalah suatu bentuk hasil akhir suatu pekerjaan yang menyangkut kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan selaras dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan terhadap pekerja (Silalahi & Nurmayanti, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi pedoman ilmiah yaitu factual, objektif, terukur rasional dan sistematis. Penelitian kuantitatif lebih menekankan fenomena-fenomena objektif, dan maksimalisasi objektivitas (Indrawati et al., 2021). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamikannya sebagai variabel. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi, wawancara dan kuisioner. Penelitian ini menggunakan data primer, berupa pengamatan, wawancara dan kuisioner. Selain menggunakan data primer, dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan oleh penulis adalah kepustakaan yang didapatkan dari jurna-jurnal penelitian, buku-buku referensi, dan dokumentasi dari pengumpulan data di PT. Ardisal Jasa Utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai r tabel ditentukan valid jika menggunakan rumus df (*degree of Freedom*) = n (jumlah responden) – 2, dengan Tingkat signifikansi uji dua arah pada nilai signifikasikan 0,05. Maka dari itu nilai $df = 57 - 2 = 55$, sehingga nilai r tabel didapatkan sebesar 0.2564. Berdasarkan dalam hal tersebut, kuesioner dapat dikatakan valid jika hasil uji validitas kuesioner mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Hasil dari uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi

Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,867	0.2564	Valid
Pernyataan 2	0,803	0.2564	Valid
Pernyataan 3	0,805	0.2564	Valid
Pernyataan 4	0,856	0.2564	Valid
Pernyataan 5	0,803	0.2564	Valid
Pernyataan 6	0,867	0.2564	Valid
Pernyataan 7	0,856	0.2564	Valid
Pernyataan 8	0,745	0.2564	Valid
Pernyataan 9	0,808	0.2564	Valid
Pernyataan 10	0,808	0.2564	Valid

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel Motivasi mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0.2564 sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,822	0.2564	Valid
Pernyataan 2	0,836	0.2564	Valid
Pernyataan 3	0,829	0.2564	Valid
Pernyataan 4	0,810	0.2564	Valid
Pernyataan 5	0,821	0.2564	Valid
Pernyataan 6	0,810	0.2564	Valid
Pernyataan 7	0,820	0.2564	Valid
Pernyataan 8	0,821	0.2564	Valid
Pernyataan 9	0,796	0.2564	Valid
Pernyataan 10	0,821	0.2564	Valid

Sumber: Diolah Peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0.2564 sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pertanyaan yang ada pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Disiplin

Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,807	0.2564	Valid
Pernyataan 2	0,778	0.2564	Valid
Pernyataan 3	0,756	0.2564	Valid
Pernyataan 4	0,877	0.2564	Valid
Pernyataan 5	0,884	0.2564	Valid
Pernyataan 6	0,848	0.2564	Valid
Pernyataan 7	0,811	0.2564	Valid
Pernyataan 8	0,808	0.2564	Valid
Pernyataan 9	0,731	0.2564	Valid
Pernyataan 10	0,880	0.2564	Valid

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel Disiplin mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0.2564 sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pertanyaan yang ada pada variabel Disiplin dinyatakan valid.

Tabel 4. Tabel Uji Kinerja Karyawan

Korelasi Antara	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,764	0.2564	Valid
Pernyataan 2	0, 679	0.2564	Valid
Pernyataan 3	0, 716	0.2564	Valid
Pernyataan 4	0,761	0.2564	Valid
Pernyataan 5	0, 808	0.2564	Valid
Pernyataan 6	0, 823	0.2564	Valid
Pernyataan 7	0,769	0.2564	Valid
Pernyataan 8	0,736	0.2564	Valid
Pernyataan 9	0, 703	0.2564	Valid
Pernyataan 10	0, 763	0.2564	Valid

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0.2564 sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronchbach	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi	0,944	0,60	Realibel
2	Budaya Organisasi	0,942	0,60	Realibel
3	Disiplin	0,945	0,60	Realibel
4	Kinerja Karyawan	0,915	0,60	Realibel

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronchbach* atas variabel Motivasi sebesar 0,944, pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,942, pada variabel Disiplin sebesar 0,945 dan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,915. Maka disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner ini realibel dikarnakan memiliki nilai *alpha cronchbach* > 0,60 atau lebih dari 0,60.

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13980034
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.102
	Positive	.077
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

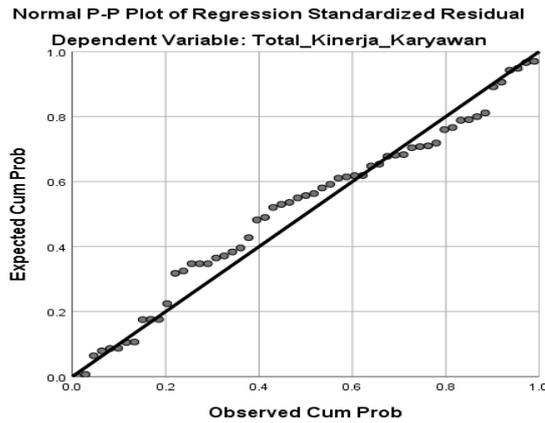
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data: Diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Pada metode uji Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikasi > 0,05 maka variabel distribusi normal dan sebaliknya jika signifikasi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 26 dengan model P-Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas

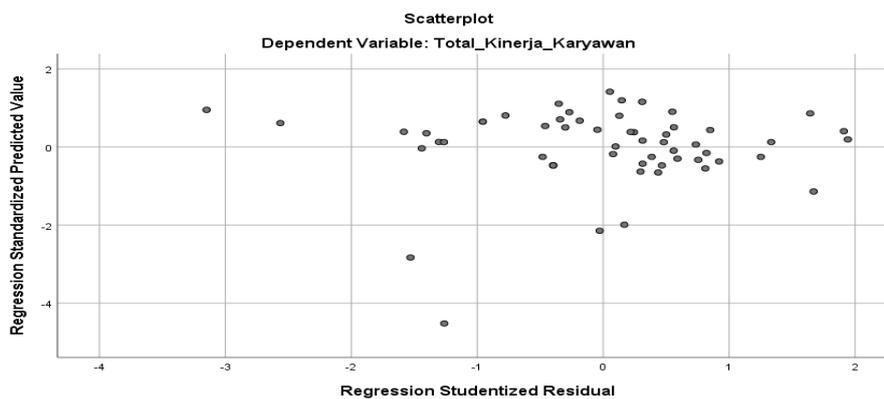
Sumber Data: Diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,739	1,352	Tidak ada Multikolinieritas
Motivasi	0,493	2,030	Tidak ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,525	1,905	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber Data: diolah peneliti dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance > 1,00 dan VIF dari setiap variabel independen yang digunakan dalam model penelitian tidak < 10,00 sehingga tidak terjadi atau tidak ditemukan adanya masalah atau gejala multikolinearitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber Data: Diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam

model regresi berganda. Sehingga model regresi berganda layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi, budaya organisasi dan disiplin.

Tabel 7. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.540	1.335		1.902	.063
	Total_Motivasi	.185	.031	.213	6.026	.000
	Total_BO	.365	.034	.469	10.832	.000
	Total_Disiplin	.398	.036	.459	10.951	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber Data: diolah peneliti dengan menggunakan SPSS Versi 26

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1415.494	3	471.831	343.730	.000 ^b
	Residual	72.752	53	1.373		
	Total	1488.246	56			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Disiplin, Total_Motivasi, Total_BO

Sumber Data: diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Tabel 9. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.948	1.17161

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin, Total_Motivasi, Total_BO

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber Data: diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil R-Square pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Ardisal Jasa Utama memiliki nilai 0,948 atau 94,8% yang dipengaruhi dengan variabel motivasi, budaya organisasi, dan disiplin dan terdapat nilai 0,052 atau 5,2% yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.540	1.335		1.902	.063
	Total_Motivasi	.185	.031	.213	6.026	.000
	Total_BO	.365	.034	.469	10.832	.000
	Total_Disiplin	.398	.036	.459	10.951	.000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber Data: diolah peneliti dengan SPSS Versi 26

Persamaan hasil uji analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b^1X1 + b^2X2 + b^3X3$$

$$Y = 2,540 + 0,185 + 0,365 + 0,398$$

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama.

Dari hasil penelitian pada Hipotesis Pertama (H1) dinyatakan diterima yang artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama dipengaruhi oleh Motivasi. Menunjukkan bahwa variabel bebas dikarnakan nilai pada t hitung sebesar $6,026 > 2,005$ (t tabel) dengan sig. $0,00 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Arsindi et al., 2022). Karyawan yang merasakan dorongan motivasi cenderung menunjukkan pencapaian kerja yang lebih baik, yang tercermin dalam produktivitas dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi dan karyawan yang termotivasi juga cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik dalam hal inovasi, kreativitas, dan penyelesaian masalah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama

Dari hasil penelitian pada Hipotesis Kedua (H2) dinyatakan diterima yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Hal tersebut dikarnakan nilai pada t-hitung Budaya Organisasi sebesar $10,832 > 2,005$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 Maka secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Paramita Sani et al., 2021). Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan dampak yang positif terhadap tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama

Dari hasil penelitian pada Hipotesis Ketiga (H3) dinyatakan diterima yang artinya Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama dipengaruhi oleh Disiplin. Hal tersebut dikarenakan nilai pada t-hitung sebesar $10,951 > 2,005$ (t tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial disiplin berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian (Yogatama et al., 2023). Jika karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih baik dalam hal akurasi, ketelitian, dan standar kualitas.

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama

Berdasarkan hasil hipotesis keempat (H4) dengan hasil uji simultan yang telah dilakukan (uji F) maka nilai F hitung sebesar $343,730 > 2,78$ (f tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka secara simultan Motivasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin berpengaruh secara signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fonda et al., n.d.). Hal tersebut dikarenakan Budaya yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab dapat menciptakan lingkungan yang merangsang motivasi dan memperkuat disiplin pada perusahaan ataupun suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Hasil uji T menunjukkan bahwa:
 - a. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardisal Jasa Utama.
 - b. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardisal Jasa Utama.
 - c. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ardisal Jasa Utama.

2. Hasil uji F menunjukkan bahwa Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardisal Jasa Utama.

Saran

Bagi Perusahaan

Motivasi pada PT. Ardisal Jasa Utama dinilai sudah berjalan dengan baik. pembinaan karir dan pengembangan karyawan yang telah mencapai prestasi kerja tinggi juga dapat menjadi bagian dari strategi motivasi. Pimpinan perlu aktif memberikan umpan balik positif dan memberikan perhatian khusus pada pencapaian individu, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan. Budaya organisasi pada PT. Ardisal Jasa Utama dinilai sudah berjalan dengan baik. Budaya baik yang dianut oleh perusahaan kepada setiap karyawan yaitu dengan melakukan sosialisasi yang baik dan menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama. Disiplin kerja pada PT. Ardisal Jasa Utama dinilai sudah berjalan dengan baik, guna untuk terus memberikan layanan yang terbaik, diharapkan karyawan terus meningkatkan disiplin kerja untuk menjaga stabilitas hasilnya kerja karyawan dan menjadikan disiplin kerja kearah yang sangat baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang factor-faktor lain selain motivasi, budaya organisasi dan disiplin yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan, agar memperoleh informasi tambahan mengenai fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga peneliti selanjutnya dapat lebih baik dan bisa lebih memperkaya pengetahuan. Dan bagi perguruan tinggi dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan dilakukan pada masa yang akan datang.

DAFTAR REFERENSI

- Apriyanto, W., Fauzi, A., Hasanuddin, Langi, Y., Aldiyansyah, Y. A., Wijaya, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 846-853. e-ISSN: 2892-4580, p-ISSN: 2829-4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Cholida, R. D. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Togamas Saptakarsa Sedaya Cabang Margorejo Surabaya.

UBHARA Management Journal, 1(1), 18–25.

- Delima, V. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV Anita Jaya Palembang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fonda, S., Mintarti, S., & Lestari, D. (n.d.). *The Influence of Employee Empowerment and Public Service Motivation on Employee Performance Mediated by Work Discipline among the Employees of the City of Samarinda 's Tax and Revenue Agency*. 04(01).
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92–107.
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16–25.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
- Silalahi, E. E., & Nurmayanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Lomah Domestik (BLUD PALD) Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 667–676.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1–18.
- Yamaly, F., Febriani, Y., & Puspasari, M. (n.d.). *The Effect of Motivation and Work Discipline and Organizational Culture on Job Satisfaction and Their Impact on the Performance of Village Unit Cooperative Employees in Ogan Komering Ilir Indonesia*.
- Yamaly, F., Sunardi, S., & Adelia, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal EMA*, 7(2), 95–108.
- Yunita, T. (2021). Self-Efficiency, Organizational Culture, and Quality of Innovation Related to Student Sharing Knowledge. *Inquisitive*, 1(2), 88-102. E-ISSN: 2775-1244, p-ISSN: 2774-8634. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/INQUISITIVE/>