

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
SHARP ELECTRONICS INDONESIA (*DIVISION CUSTOMER
SATISFACTION*)**

Tri Yudha Ardiyanto¹ dan Dr. Tajuddin Pogo²
triyudhaardiyanto@gmail.com dan tajuddinpogo@yahoo.com

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana (UMB), Jakarta Indonesia

²Dosen Magister Manajemen Universitas Mercu Buana (UMB), Jakarta Indonesia

Abstrak. Penelitian ini menguji dan menganalisis motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia (*division Customer Satisfaction*) yang belum maksimal, dikarenakan pencapaian hasil penilaian kinerja pada 2 viskal terakhir 17L dan 18F terjadi penurunan disetiap Indikator penilaian, hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif. Dengan populasi seluruh karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Division Customer Satisfaction*) sebanyak 110 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah populasi 86 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama – sama (*Simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Division Customer Satisfaction*).

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

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang – orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas – tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

PT Sharp Electronics Indonesia adalah salah satu yang memproduksi produk elektronik seperti televisi, kulkas, dan mesin cuci dll. Dengan banyaknya produk-produk yang diproduksi oleh PT Sharp Electronics Indonesia dan dengan kondisi pasar Indonesia yang termasuk sangat luas, dan banyak keluhan customer mengenai produk sharpnya. Dimana pada division customer satisfaction dapat merespon keluhan dan permintaan perbaikan customer dengan baik, dengan disupport oleh departemen customer care center keluhan dan permintaan customer dapat diterima dengan cepat. Dengan banyaknya complain dan permintaan perbaikan dari customer, kinerja dari karyawan saat ini menurun, dapat dilihat dari penilaian KPI (*Key Performance Indicator*).

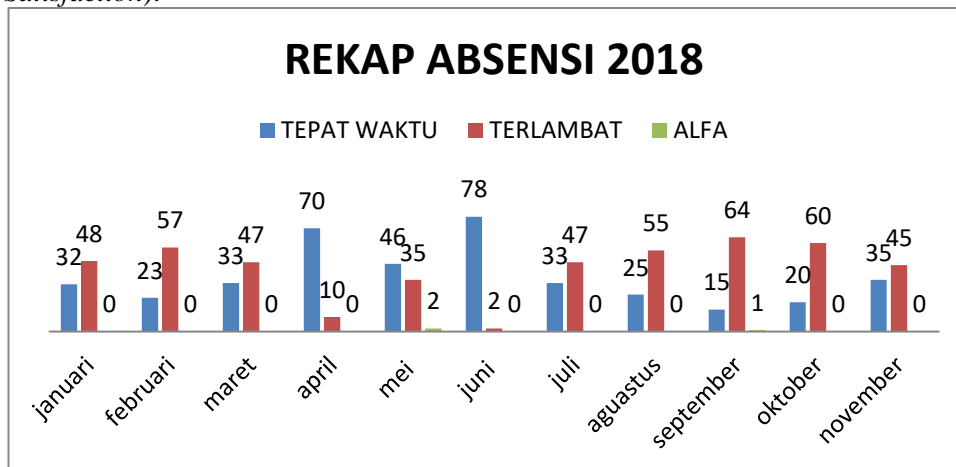
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*)

Kriteria Penilaian	Target	2017L*	2018F*
Call back ratio	100%	88,30%	84,80%
Web-chat ratio	100%	83,60%	81,80%
Follow up call ratio	100%	36,10%	15,10%
Email reply ratio	100%	99,90%	97,00%
SKAPE Usage ratio	100%	62,60%	58,60%

Sumber: Laporan Kerja PT Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*)

Bedasarkan data pada table 1.1 diketahui bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfacton*) selama dua fiskal 2017L dan 2018F dengan terjadi penurunan.

Data Tingkat Keterlambatan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*).



Sumber : HRD PT Shrap Electronics Indonesia (2018)

Berdasarkan latar belakang tersebut, diatas maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*).

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk meneliti pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*). Serta meneliti variabel mana yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Jadi dapat disimpulkan Keberhasilan seorang karyawan dalam pekerjaannya dapat dilihat dari indikator apakah karyawan telah menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang ditentukan, atau karyawan tersebut menyelesaikan tugas pekerjaannya selalu terlambat dari jadwal yang telah ditentukan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:95) motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan, dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Perilaku manusia pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan, dan perilaku seseorang umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan, perilaku seseorang itu sebenarnya dapat dikaji berdasarkan beberapa unsur pokok yang terdiri atas motivasi dan tujuan. Motivasi terkadang dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya seperti kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), dan impuls.

Teori Abraham Maslow yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2010:110) yang dikenalkan hingga saat ini adalah hirarki teori kebutuhan, teori ini mengetahui teori jamak, yakni seseorang yang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya apabila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat dua akan menjadi pertama. Selanjutnya, jika kebutuhan tingkat kedua terpenuhi maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling dasar harus dipenuhi oleh setiap orang. Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk terus tetap dapat hidup, termasuk makan, perumahan, pakaian, udara dan sebagainya.

2. Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual. Kebutuhan pada tingkat ini mengarah kepada dua bentuk :

- a. Kebutuhan akan keamanan jiwa terutama pada keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan diwaktu jam-jam kerja. Para pekerja membutuhkan alat pelindung diri, Seperti masker pada tukang las dll.
- b. Kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam kerja, seperti sepeda motor yang disimpan jagan sampai hilang.

3. Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya.

4. Kebutuhan prestise, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

B. Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Sedangkan menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma – norma social yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

C. Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2015:256) menegaskan “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada

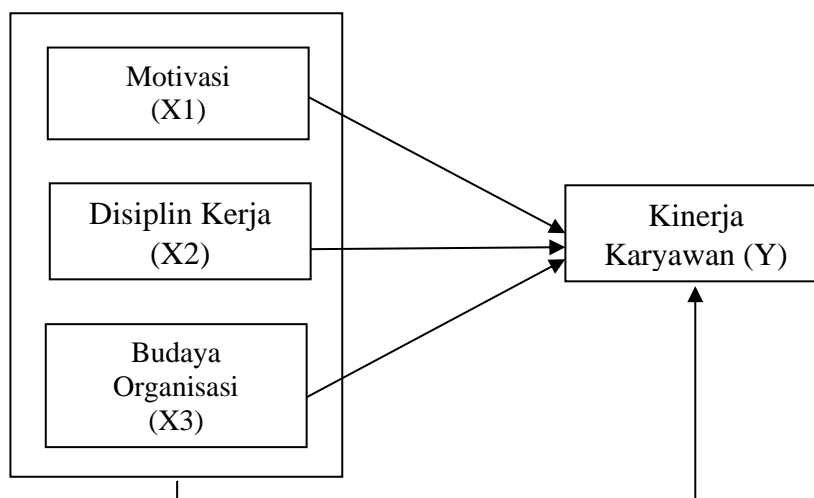
organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

D. Kerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian diajukan sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
H3 : Terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.



3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya organisasi (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Secara rinci dimensi variabel Motivasi dan indikator penelitiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Operasional Variabel Motivasi, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Kode	Indikator
Motivasi (X1) Herzberg dalam Hasibuan, 2010	Motivasi Instrinsik (X _{1.1})	X _{1.1.1}	Prestasi/Keberhasilan
		X _{1.1.2}	Pengakuan orang lain
		X _{1.1.3}	Pekerjaan itu sendiri
		X _{1.1.4}	Tanggung jawab
		X _{1.1.5}	Pengembangan diri
	Motivasi Ekstrinsik (X _{1.2})	X _{1.2.1}	Upah/Gaji
		X _{1.2.2}	Kondisi kerja
		X _{1.2.3}	Keamanan kerja
		X _{1.2.4}	Status
		X _{1.2.5}	Kebijakan perusahaan
		X _{1.2.6}	Hubungan kerja
		X _{1.2.7}	Supervisi

Sumber : Herzberg dalam Hasibuan (2010)

Tabel 3.2 Operasional Variabel Disiplin Kerja, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Kode	Indikator
Disiplin kerja (X2) Mangkunegara, 2013	Disiplin Preventif (X _{2.1})	X _{2.1.1}	Absensi
		X _{2.1.2}	Sikap Mematuhi Ketepatan Waktu
		X _{2.1.3}	Ketertiban dalam bekerja
		X _{2.1.4}	Ketaatan
	Disiplin Korektif (X _{2.2})	X _{2.2.1}	Kesediaan mengikuti prosedur pendisiplinan
		X _{2.2.2}	Kesedian menerima sanksi

Sumber : Mangkunegara (2013)

Tabel 3.3 Operasional Variabel Budaya Organisasi, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Kode	Indikator
Budaya Organisasi (X3) Robbins dan Juge, 2015	Inovasi dan keberanian mengambil resiko (X _{3,1})	X _{3.1.1}	Inovasi, berani mengambil resiko, kreatif
	Perhatian terhadap detail (X _{3,2})	X _{3.2.1}	Kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail
	Orentasi Hasil (X _{3,3})	X _{3.3.1}	Cermat, focus pada hasil, memiliki motivasi baik
	Orentasi Orang (X _{3,4})	X _{3.4.1}	Efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi
	Orentasi Tim (X _{3,5})	X _{3.5.1}	Kompak, terorganisir dengan baik, memihak pada kepentingan bersama
	Keagresivan (X _{3,6})	X _{3.6.1}	Agresif dan bersaing, tidak bersikap santai
	Stabilitas (X _{3,7})	X _{3.7.1}	<i>Status quo</i> dibandingkan dengan pertumbuhan

Sumber : Robbins dan Judge (2015)

Dalam penelitian ini digunakan alat ukur berupa kuisioner, untuk mengukur sikap, dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Skala yang digunakan dalam pengambilan dan pengukuran variabel penelitian adalah skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak ukur penyusunan item instrument berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dalam penelitian fenomena indikator ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala *Likret* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata – kata antara lain :

Tabel 3.5. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2013

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Division Customer Satisfaction*), sebanyak 110 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut maka, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling dan sensus, sensus pada dasarnya sebuah riset *survey*.

D. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Menurut Sugiyono (2016:137) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Untuk mendapatkan data primer, penelitian ini melakukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, koesioner yang disebarkan berupa pertanyaan/pernyataan yang diberikan secara langsung pegawai PT Sharp Electronics Indonesia (*Division Customer Satisfaction*). Kuesioner yang diberikan kepada responden, menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

b. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dalam proses pelaksanaannya, observasi yang dilakukan termasuk dalam observasi berperan serta (*participant observation*). Dimana peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati.

2. Pengumpulan Data sekunder

Menurut Sugiyono (2016:137) “Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip baik yang dipublikasikan maupun tidak. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan sebagai pendukung data primer diantaranya :

a. Studi Literatur

Studi literatur yang biasa disebut juga dengan studi pustaka, merupakan cara untuk menyelesaikan persoalan dengan menelusuri sumber-sumber tulisan yang pernah dibuat sebelumnya. Sumber – sumber yang dapat dijadikan sebagai bahan studi literatur yaitu buku – buku karya pengarang terpercaya, jurnal – jurnal ilmiah terakreditasi, hasil penelitian dalam berbagai bentuk, misalnya tesis, laporan praktikum, dan sebagainya.

b. OnLine

Dengan berkembangnya teknologi internet, terdapat banyak informasi yang dapat ditemukan. Pencarian secara online dilakukan sebagai strategi untuk menyesuaikan data dan informasi dengan mudah dan cepat.

E. Metode Analisis Data

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk menjeaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data dengan cara mengumpulkan dan menyajikan dan atau menerangkan fenomena – fenomena yang berhubungan dengan suatu data. dalam pembagian statistik analisis deskriptif disebut statistik dedukatif, mean variasi rata – rata, median, mode, kuartil. Analisis deskriptif adalah bagian yang tidak terpisahkan dalam suatu penelitian, dengna analisis deskriptif data yang didapat di lapangan diolah secara sistematis dan disajikan sehingga menggambarkan gejala – gejala yang berhubungan dengan data tersebut sebagai bahan keterangan atau pendukung dalam laporan penelitian (Sutawidjaya, et.al,2015:55

Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian, untuk menarik kesimpulan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Uji Instrumen dan Data
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinieritas
 - c) Uji Heteroskedastisitas
- 3) Analisis Regresi Linier Berganda
 - a) Analisis Linier Berganda
 - b) Analisis Korelasi
- 4) Uji Hipotesis
 - a) Uji F (Uji Simultan/Anova Test)
 - b) Uji t (Uji Parsial)
 - c) Koefisien Determinasi (R²)
 - d) Analisis Korelasi antar Dimensi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.1 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.100	3	181.033	83.232	.000 ^b
	Residual	178.353	82	2.175		
	Total	721.453	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Pada tabel diatas diketahui besar F hitung 83.232 dan F tabel 2,71. Dengan demikian didapat hasil F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*).

Tabel 4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.744	1.47480

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Karena perhitungan statistic memiliki variabel bebas dari dua, maka sebaiknya menggunakan *Adjusted R Square*. Hasil output statistic regresi pada penelitian ini didapat angka 0.744, hal ini menjelaskan bahwa kontribusi yang diberikan variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*) sebesar 74,4% sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

B. Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.3 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig
1 (Constant)	1.375	.173
MOTIVASI	6.059	.000
DISIPLIN	2.912	.005
BUDAYA	5.669	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah (2019)

Hasil penelitian menggunakan uji t diperoleh t hitung sebesar 6,059, karena nilai t hitung > t tabel (1,989), maka hipotesa pertama teruji, ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan berupa motivasi instrinsik dan ekstrinsik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini dikuatkan kembali dengan penelitian – penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dally Sukmawati (2017), Muhammad Amir (2014), Wibowo (2014), mengatakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu – satunya faktor yang membentuk kinerja. Kutipan ini dapat dimaknai bahwa motivasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sehingga faktor motivasi tidak dapat diabaikan baik oleh pihak manajemen.

C. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,912, karena nilai t hitung > t tabel (1,989), maka hipotesa kedua teruji, ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan berupa disiplin preventif dan disiplin koreaktif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sherly Shelviana (2015), Anwar Prabu Mangkunegara (2015) dan Menurut Rivai & Sagala (2015) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Kutipan tersebut dapat dimaknai bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai.

D. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 5,669 karena nilai t hitung $>$ t tabel (1,989), maka hipotesa kedua teruji, ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan berupa disiplin preventif dan disiplin koreaktif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umi Wita Zahriyah, Hamidah Nayati (2015), Rivai (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja dalam jangka panjang. Kutipan tersebut dapat dimaknai bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja para karyawan, karena sistem nilai dan norma yang dibentuk para anggota sudah tersedia sehingga hanya tinggal melaksanakannya.

E. Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi linier berganda, diketahui bahwa uji simultan menunjukkan ada pengaruh bersama motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi karyawan pada PT Sharp Electronics Indonesia (*divison Customer Satisfaction*) berakibat semakin meningkatkan pada kinerja karyawan.

Hal ini terbukti dari nilai koefisien determinasi R Square yang menyatakan sumbangan bersama motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,744. Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa 74,4% variansi yang ada pada variabel kinerja karyawan dapat diprediksi oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi sedangkan 25,5% berasal dari variabel – variabel bebas lainnya sebagai penentu tingginya kinerja karyawan

Hasil pengujian signifikansi dan lineritas disimpulkan bahwa regresi kinerja karyawan $4,130 + 0,254$ motivasi $+ 0,161$ disiplin kerja $+ 0,339$ budaya organisasi sangat signifikan dan linier. Demikian juga dengan uji F, pengaruh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama – sama terhadap variabel kinerja karyawan mempunyai pengaruh, hal ini dibuktikan dari F hitung $>$ F tabel sebesar F hitung (83,232) $>$ F tabel (2,71). Oleh karena itu hasil uji hipotesis antara ketiga variabel tersebut layak untuk dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Setelah diuji hipotesis pada analisis regresi berganda terbukti secara positif dan signifikan terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*divison Customer Satisfaction*). Fenomena ketiga variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain apabila ingin meningkatkan kinerja yang dapat meningkatkan produk (hasil) dari suatu perusahaan maka perusahaan tidak dapat menghasilkan ketiga variabel tersebut, bahkan secara konsep manajerial harus terus ditingkatkan ke level yang lebih tinggi.

5. KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi baik sendiri – sendiri maupun bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*divison Customer Satisfaction*), dengan uraian sebagai berikut :

1. Motivasi yang terdiri dari dimensi instrinsik dan ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*divison Customer Satisfaction*). Hal ini berarti semakin baik motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*divison Customer Satisfaction*).
2. Disiplin kerja yang terdiri dari dimensi preventif dan korektif secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*divison Customer Satisfaction*). Hal ini berarti semakin baik disiplin preventif dan disiplin korektif, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*).
3. Budaya Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*). Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin kuat pengaruhnya terhadap perilaku karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*).
4. Motivasi, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*). Apabila masing – masing variabel ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia (*Divison Customer Satisfaction*).

DAFTAR PUSTAKA

- M, Sadirman. (2011). *“Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar”*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Any Noor. (2013). *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.
- Andreas HE, Koyongian dan Lucky. (2015). *“Analisis Disiplin Kerja, tingkat Pendidikan, terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Prov. Sulawesi Utara”*. Jurnal EMBA, Vol,3,no,2,hal,44-55.
- Apalia, Ekakoron Anthony. (2017). *“Effects Of Disciplines Management On Employee Performance In An Organization : The Case Of County Education Office Human Resource Departemen, Tukan County”*. Internasional Academic Journal of Human Resource and Business Administration.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Charles W. Lamb, Joseph F. Hair, Carl Mcdaniel,2011. *Pemasaran*. Salemba Empat, Jakarta.
- Dally, Sukmawati. (2017). *“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan”*. Jurnal Publik, Vol,11,No,2,hal,269-279.
- Dannie, Gunawan. (2013). *“Pengaruh Lingkungan Organisasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Banda Aceh”*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah.
- Daniel, Emojoorho. (2014). *“An Assessment of Motivation of Workers in Delta State Public Liberaries, Nigeria”*. Journal of Library & Information Science Vol.4 No.3.
- Diposurmarto, Ngadino S. (2012). *Metodologi Penelitian dan Terapan*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Emma, Tampubolon dan Nenny Angraini. (2015). *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di kantor Wilayah IV PT POS Indonesia Jakarta Pusat”*. Jurnal Ilmiah Buletin Ekonomi Vol,19,No,3.
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23”*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hamdia, Mudor. (2014). *“Organizational Cultures, Knowledge Management, Organizational Effectiveness, The Relationship an Conceptual Framework”*. International Academic Conference.
- Hofstede, Geerts, Minkov Michael. (2010). *Cultures and Organizational : Software of the mind : Intercultural Cooperation and its importancefor survival. Third Edition*. McGraw-Hill. New York.
- Indayati, Nurul. (2012). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Orhanisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Magister Manajemen FEB-UB.
- Johanes, Elizer. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kab. Supiori*. Jurnal Agri-Sosio Ekonomi Unsrat, Vol,12,No,27-46.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Khaerul, Umam. (2012). *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Pustaka Setia.
- Luthans, Fres & Jonathan P. Doh. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya Strategi, dan Perilaku*, Jakarta : Salemba Empat.
- Lois, P. Sinuraya. (2013). “*Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Takenoco Clinic Group*”. *Jurnal Ekonomi*,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moh Nazir, (2011). *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Muliana, Hafasnuddin dan Mahdani Ibrahim. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Bank BRI Cabang Bireun*. *Jurnal Manajemen, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Menaka, WHS and Chandrika, KAC. (2015). “*Impact of Organizational Cultrure on Employee Job Performance in Large Scale Apparel Company (BASL-Finishing)*”. *Jurnal Internasional HRM Conference*, Vol.2, No.1.
- Pamela, Akinyi Omollo. (2015). “*Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County*”. *Internasional Journal of Human Resource Studies*.
- Pilatus Deikme, (2013). “*Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Sekda kab. Mimika*”. *Jurnal EMBA*, Vol 1,Np,3 hal 980-986.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta : ANDI.
- Priyono, Marzyki and Yoyok Soesatyo. (2016). “*Influence Of Motivation and Discipline on The Performance of Employees (Studies on, Cv Eastern Star Home In Surabaya)*”. *Journal of Global Economics, Management and Businees Research*.
- Rival, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ribai, Veithzal. H dan Sagala, Jauvani, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbin, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (Edisi Kesepuluh). Jakarta Erlangga.
- Robbin, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Enam Belas). Jakarta : Salemba Empat.
- S.Chintallo and Jyoti Devi Mahaedo. (2013) “*Effect of Motivation on Employees Work Performance at Ireland Blyth Limited (Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial Collage, London, UK*”.
- Schein, Edgar H (2010). *Organizational Culture and Ladershipi*. Fourth Edition. Jossey Bass Publisher. San Fransisco.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Slameto, (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soetopo, Hendayat. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Remaja Rosdakarya.
- Solomon. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

- Sukadinata, N.S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sulistyaningsih. (2012). *Metodologi Penelitian Kebidanan Kuantitatif-Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto dan Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Penerbit : CAPS (*Center of Academic Publishing Service*), Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit : CAPS (*Center of Academic Publishing Service*), Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwanto & Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sherly, Shelviana. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. EJurnal Administrasi Negara.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Tika, Moch, Pabundu, (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT Gramedia Pustak