**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIPRESS TBK**

**Septi Wahyuningsih1 dan Dina Syakina2**

*septi.wahyuningsih93@gmail.com* *dan* syakinad@gmail.com

***Abstract*.** *This study aims to analyze the influence of of motivation, work discipline and organizational culture of employee performance at PT. Nipress Tbk. This type of research an explanatory research withquantitative approach. The research object is employees of PT. Nipress Tbk with 90 people as the sample size with the observation period 2016 - 2017. The independent variable is motivation, work discipline and organizational culture while the dependent variable is employee performance. The method of analysis used in this study is multiplelinear regression.The results showed that motivation, work discipline and organizational culture together (simultaneously) have asignificant effect on employee performance. Partially motivation, work discipline and organizational culturehave a significant positive effect on employee performance.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nipress Tbk. Jenis penelitianyang digunakanpenelitian penjelasan denganpendekatan kuantitatif. Obyek penelitiannya adalah karyawan PT. Nipress Tbk, dengan jumlah sampel 90 orang dengan periode pengamatan 2016 - 2017. Variabelindependen adalah motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian iniadalah regresi linear berganda.Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama sama(simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikanpositif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.**

1. **PENDAHULUAN**

PT. Nipress Tbk, adalah salah satu perusahaan yang memproduksi baterai otomotif. Keberadaan industri komponen dan suku cadang otomotif di Indonesia sangat memegang peranan penting dalam menjaga kestabilan produsen otomotif di dunia. PT Nipress Tbk, yang telah berdiri semenjak tahun 1970, yang merupakan salah satu perusahaan yang 100% permodalannya dimiliki oleh dalam negeri (PMDN) telah tumbuh berkembang menjadi produsen baterai dengan cakupan pasar lokal maupun internasional baik sebagai pemasok komponen otomotif maupun sebagai suku cadang otomotif. Dengan berkembangnya pasar otomotif dari merek kendaraan principal non jepang, baik itu dari China, Korea, Malaysia, Eropa dan juga Amerika dimana mereka terus melakukan penetrasi produknya ke pasar otomotif Indonesia yang selama ini dikuasai oleh produk asal Jepang. Harga yang kompetitif, kualitas yang tidak kalah bersaing dan layanan purna jual, menjadikan produk buatan China ini menjadi pilihan yang diminati konsumen.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pasar otomotif di Indonesia memang sangat menjanjikan, dan menjadi ladang emas bagi para produsen otomotif didunia, maka tidak sedikit para produsen otomotif ini mau berinvestasi dengan membangun pabrik - pabrik otomotif dengan beberapa tujuan diantaranya : untuk mendekati pasar, menurunkan biaya produksi, dan menurunkan biaya pengiriman.

Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan menempuh berbagai macam cara agar tetap bertahan. Perusahaan terus dituntut untuk selalu melakukan perkembangan positif sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan dengan perencanaan strategi yang matang untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu dilakukan berbagai macam langkah strategis sesuai dengan kaidah bisnis yang berlaku. Salah satu andalan pelaku bisnis untuk tetap bertahan adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaannya. Produktivitas yang baik sebagaimana tujuan setiap perusahaan berasal dari kinerja perusahaan yang baik. Oleh sebab itu diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang diinginkan oleh perusahaan dan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan karyawan tersebut mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Mangkunegara (2013) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan tercermin dari nilai yang diberikan pada penilaian akhir kinerja karyawan.

**2. KAJIAN TEORI**

**2.1. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013) Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.Bangun (2012) Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

**2.2. Motivasi**

Mangkunegara (2013:93) mengatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan keryawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri keryawan yang perlu dipenuhi agar keryawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan Hasibuan (2010:141) yang menyebabkan pentingnya motivasi karena motivasi adalah yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan mendukung antusias dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal.Teori Abraham Maslow yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter, 2010:110, yang dikenal 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.Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan yang kuat dari seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu apabila dikaitkan dengan motivasi karyawan perusahaan, maka motivasi tersebut merupakan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.

**2.3. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2010: 444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Rivai & Sagala (2015: 825) disiplin kerja 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 Rivai & Sagala (2015: 824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.Dari pengertian disiplin kerja yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

**2.4. Budaya Organisasi**

Menurut Sutrisno (2010:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telahh lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman pemecahan masalah-masalah organisasi. Menurut Soetopo (2010), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi.Schein (2010:18) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan, dan memecahkan masalah.Mangkunegara (2013:113) mengartikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal.Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai dalam suatu organisasi, yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh anggota organisasi tersebut sehingga memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar bagi anggota organisasi dalam berperilaku.

**2.5. Kerangka Pemikiran**

**Gambar 1. Konstelasi Masalah Penelitian**

**3. METODE PENELITIAN**

**3.1. Jenis/Desain Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Desain penelitian yang penulis gunakan adalah metode survei dengan alat bantu kuisoner yang didasarkan pada persepsi responden menurut skala Likert. Skala *Likert* biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fonemena sosial yang diangkat penulis adalah fenomena pada PT. Nipress Tbkyang ditetapkan sebagai tempat penelitian.

**3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel penelitian yang akan dioperasionalisasikan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang terkandung di dalam hipotesis, yang diklasifikasikan atas dua bagian, yaitu variabel bebas yaitu motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini tergambar lebih jelas seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Pengukuran variabel dilakukan setelah penulis menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden, yaitu para staf karyawan PT Nipress Tbk. Angket yang terkumpul atau yang dikembalikan responden akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 24.0.

**3.3. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:117) 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. Sedangkan menurut Sukmadinata (2011:250) mengemukakan bahwa populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian. Oleh karena itu pada setiap penelitian, polulasi harus ditentukan karena dari populasi tersebut akan diperoleh data-data yang akan diolah dan di analisis. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Nipress Tbk, sebanyak 90 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2010:118) 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 di mana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya. Jumlah responden yang diambil sebagai sampel adalah seluruh karyawan pada PT. Nipress Tbk. sebanyak 90 orang yang menjadi populasi.

**3.4.** **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yakni :

Data Primer

Menurut Solomon, Marshall dan Stuart (2012: 110) data primer adalah data yang bersumber dari penelitian yang telah dilakukan untuk membantu dalam membuat keputusan yang spesifik. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian kepada responden. Menurut Lamb, Joseph F. Hair dan McDaniel (2011: 305) Semua bentuk penelitian survei memerlukan kuesioner. Skala yang digunakan untuk kuesioner adalah skala *Likert.* Menurut Burns, Bush dan Sinha (2014: 208) Skala interval yang umumnya digunakan oleh para peneliti adalah skala Likert, dimana responden diminta untuk menunjukkan sejauh mana responden menyatakan setuju atau tidak setuju pada setiap pernyataan kuesioner.Artinya, skala yang menangkap intensitas perasaan responden terhadap klaim pernyataan atau penegasan karena responden diminta berapa banyak responden yang memberikan jawaban setuju atau tidak setuju pada pernyataan kuisioner itu. Skala *Likert* terdiri dari 5-point sudah dapat dikatakan fleksibel karena skala *Likert* tersebut dipergunakan untuk mengukur konstruk atau konsep penelitian.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan untuk beberapa tujuan lain selain masalah yang ditangannya (Solomon, Marshall dan Stuart, 2012: 110). Data sekunder daripenelitian ini berasal dari buku-buku, jurnal penelitian, dan website yang terkait dengan tema penelitian.

Wawancara

Menurut sugiyono (2010:194), Pengertian wawancara sebagai berikut: Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan secara langsung maupun secara tidak langsung (melalui media).

Kuesioner

Menurut sugiyono (2010:142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melaui pos atau internet. Kuesioner dibuat dari beberapa referensi, yang kemudian dimodifikasi dalam bentuk pernyataan, selanjutnya untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden yang berkenaan dengan kuat pengaruhnya variabel motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

**3.5. Metode Analisis Data**

**3.5.1. Uji Instrumen Data**

Kualitas data yang digunakan sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan. Instrumen tersebut dapat dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reabilitasnya.

**3.5.1.1 Uji Reabilitas Instrumen**

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data (reliabel atau tidak) jika; nilai alpha (α) lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel. Jika semua variabel yang diukur dengan kuesioner memberikan nilai alpha (α) yang lebih besar dari nilai alpha (α) pembanding, maka alat ukur itu dikatakan reliabel.

Menurut Sekaran & Bougie (2010:47), hasil uji reliabilitas dianggap baik jika

• *Cronbach’s Alpha* (α) < 0,6 : reliabilitas buruk

• *Cronbach’s Alpha* 0,6 - 0,79 : reliabilitas diterima

• *Cronbach’s Alpha* 0,8 - 1,00 : reliabilitas baik

*Cronbach’s Alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Semakin dekat nilai *Cronbach’s Alpha* dengan nilai 1 maka semakin tinggi keandalan konsistensi internal. Instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel apabila diperoleh nilai *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,6 atau bahkan makin mendekati nilai 1,0 (Sekaran & Bougie,2010:48).

**3.5.1.2 Uji Validitas Instrumen**

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Taniredja, 2012:42). Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan one shot method, yaitu kuisioner diberikan satu kali kepada responden kemudian data dianalisis.

Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Valid atau tidaknya kuisioner dinyatakan dengan menggunakan ketentuan r (koefisien korelasi), sebagai berikut :

1. Jika r hitung ≥ r table maka dinyatakan valid

2. Jika r hitung ≤ r tabel maka dinyatakan tidak valid

**3.5.2. Uji Asumsi Klasik**

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Untuk menghitung korelasi dibuthkan persyaratan antara lain hubungan varibel X dan Y harus liniear dan bentuk distribusi semua variabel dari subyek penelitian harus berdistribusi normal. Anggapan populasi berdistribusi normal perlu di cek, agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan.

**3.5.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

**3.5.2.2 Uji Multikolinieritas**

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

**3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteros kedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik sccatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;134)

**3.5.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisa regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam analisa regresi, variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen/bebas dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (terikat). Jika variabel bebasnya lebih dari satu maka disebut persamaan regresi berganda (Umar, 2010:137).

**3.5.3.1 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)**

Menurut Priyatno (2012) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Cara pengambilan keputusan adalah :

- Jika probabilitas/signifikan > 0,05 , Ho diterima

- Jika probabilitas/signifikan < 0,05 , Ho ditolak

Atau dengan cara melihat F hitung dengan F tabel:

- Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima

- Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak

**3.5.3.2 Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.Menurut Priyatno (2012), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (bebas) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Cara pengambilan keputusan adalah :

- Jika probabilitas/signifikan > 0,05 , Ho diterima

- Jika probabilitas/signifikan < 0,05 ,

Ho ditolak Atau dengan cara melihat tabel t :

- Jika t hitung < t tabel, Ho diterima

- Jika t hitung > t tabel, Ho ditolak

**3.5.4 Analisis Koefisien Determinasi ( R2 )**

Koefisien determinasi R2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel - variabel dependen (Ghozali, 2016;95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemapuan variabel - riabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016;95).

**3.5.5 Analisis Korelasi Antar Dimensi**

Analisis dimensi digunakan untuk mengetahui hubungan dimensi antara variabel bebas dengan dimensi variabel terikat, untuk itu diperlukan analisi korelasi dimensi antar variabel. Simbol dari besaran korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameternya β.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linieritas disimpulkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,115, tampak bahwa koefisien regresi motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi motivasi sebesar 0,115 mengandung arti bahwa apabila nilai koefisien regresi lainnya dipertahankan maka perubahan satu nilai skor motivasi akan memberi pengaruh positif sebesar 0,115 unit skor kinerja dengan konstanta 23,686.

Uji keberartian menggunakan uji t diperoleh thitung sebesar 3,741; karena nilai thitung > ttabel 1,98; maka hipotesa pertama teruji, ini berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dally Sukmawati (2017), Lois P. Sinurya (2013), Wanjau Mary Ngima & Joanes Kyongo (2013), Pamela Akinyi Omollo (2015), S. Chintalloo dan Jyoti Devi Mahadeo (2013), Yuen Onn Choong, Kee Luen Wong, dan Teck Chal Lau (2011), Hashim Zameer Shehzad Ali, Waqar Nisar, Muhammad Amir (2014) . Wibowo (2014:330) mentakan 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 maupun pihak direktur atau manajer.Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan regresi linieritas disimpulkan bahwa hasil regresi disiplin kerja dengan kinerja karyawan 0,151, tampak bahwa koefisien regresi disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,151 mengandung arti bahwa apabila nilai koefisien regresi lainnya dipertahankan maka perubahan satu nilai skor disiplin kerja akan memberi pengaruh positif sebesar 0,151; unit skor kinerja karyawan dengan konstanta 23,686.

Sedangkan uji keberartian menggunakan uji t diperoleh thitung sebesar 3,708, karena nilai thitung > nilai ttabel (1,98), 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 Korektif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Johanes Elizer, Lydon R, J. Pangemanan, Yolanda P.I. Rori (2016), Sherly Shelviana (2015), Andreas H.E Koyongian dan Lucky O.H Dotulong (2015), Dannie Gunawan, et.al. (2013), Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octored (2015). 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 keryawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai.

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan regresi linieritas disimpulkan bahwa hasil regresi budaya organisasi dengan kinerja adalah 0,296, tampak bahwa koefisien regresi budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,296 mengandung arti bahwa apabila nilai koefisien regresi lainnya dipertahankan maka perubahan satu nilai skor budaya organisasi akan memberi pengaruh positif sebesar 0,296; unit skor kinerja karyawan dengan konstanta 23,686.

Uji keberartian menggunakan uji t diperoleh thitung sebesar 3,315; karena nilai thitung > nilai ttabel 1,98, maka hipotesa ketiga teruji, ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki karyawan berupa inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresivan, stabilitas yang mendasari dirinya untuk bekerja.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Emma Tampubolon, Voctoria Naomi T.P dan Nenny Anggraini (2015), Muliana Hafasnuddin, dan Mahdani Ibrahim (2015), Indayati Nurul et al. (2012), Hamdia Mudor (2014), Menaka, WHS dan Chandrika, KAC (2015), Fakhar Shahzad et.al (2011), Alharbi Mohammad Awadh & Alyahya Mohammed Saad (2013). 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 karyawannya, karena sistem nilai dan norma yang dibentuk para anggota sudah tersedia sehingga hanya tinggal melaksanakannya.

**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama 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 menunjukan bahwa semakin motivasi, disiplin kerja dan busaya organisasi karyawan pada PT. Nipress Tbk, berakibat semakin meningkatkan pula 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 0,408. Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa 40,8% variansi yang ada pada variabel kinerja karyawan dapat diprediksi oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan 59,2% berasal dari variabel-vaiabel bebas lainnya sebagai penentu tingginya kinerja karyawan.

Hasil pengujian signifikansi dan linieritas disimpulkan bahwa regresi kinerja karyawan 23,686 + 0,115 motivasi + 0,151 disiplin kerja + 0,296 budaya organisasi sangat signifikan dan linier. Demikian juga dengan uji f, pengaruh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh. Hal ini terbukti dari f - hitung > f - tabel sebesar 19,786 > f-tabel (3,95). Oleh karena itu hasil uji hipotesis antara ketiga variabel tersebut layak untuk dijadikan hasil akhir atau rujukan untuk penelitiaan 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. Nipress Tbk. 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 mengabaikan ketiga variabel tersebut, bahkan secara konsep manajerial harus terus ditingkatkan ke level yang lebih tinggi.

1. **KESIMPULAN**

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi baik sendiri-sendiri maupun bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Nipress Tbk, dengan uraian sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kinerja karyawan PT Nipress Tbk, dipengaruhi oleh motivasi khususnya motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Apabila motivasi baik ekstrinsik dan intrinsik lebih ditingkatkan, maka secara langsung maupun tidak langsung akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Nipress Tbk.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa kinerja karyawan PT Nipress Tbk, dipengaruhi oleh disiplin kerja khususnya disiplin preventif dan korektif. Apabila disiplin kerja ditingkatkan pada masing-masing individu, maka secara langsung maupun tidak langsung akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Nipress Tbk.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kuat budaya organisasi pada PT. Nipress Tbk maka akan semakin kuat efek atau pengaruhnya terhadap perilaku karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Nipress Tbk.
4. Variabel Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nipress Tbk. Apabila masing-masing variabel ditingkatkan maka secara langsung maupun tidak langsung akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Nipress Tbk.
5. **DAFTAR PUSTAKA**

M, Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.

Any Noor. 2013.*Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Charles W. Lamb, Joseph F. Hair, Carl Mcdaniel. 2011. *Pemasaran*. Salemba Empat, Jakarta.

Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.

Fauzi, S. E., & Saluy, A. B. (2021). Comparative Analysis of Financial Sustainability Using the Altman Z-Score, Springate, Zmijewski and Grover Models for Companies Listed at Indonesia Stock Exchange Sub-Sector Telecommunication Period 2014–2019, *Journal of Economics and Business Vol.4, No.1, 2021: 57-78*

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hofstede, Geerts, Minkov Michael. 2010. *Cultures and Organizational: Software of the mind: Intercultural cooperation and its importancefor survival*. *Third Edition*.McGraw-Hill. New York.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik* ). PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Kemalasari, N., & Saluy, A. B.(2018),The Effect of Human Capital, Structural Capital and Relation Capital on Company Performance, *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences* (SJHSS) ISSN 2415-6256,Vol-3,Iss-5 (May, 2018): 642-650

Khaerul, Umam. (2012). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.

Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. (2014). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Moh Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Nuryanto, U. W., Mz, M. D., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). The Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, *10*(3), 93-100

***Pramudena,SriMarti;Saluy,A.B;Kemalasari,Novawiguna;PakriFahmi****,(2020).****THE EFFECT OF INTELLECTUAL CAPITAL WITH THE COMPONENTS OF HUMAN CAPITAL AND SATISFICATION ON THE COMPANIES’ PERFORMANCE IN JAKARTA,*** *JOURNAL OF CRITICAL REVIEWS,* *VOL 7, ISSUE 19, 2020*

Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI

Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal. H dan Sagala, Jauvani, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Salemba Empat. Jakarta.

SALUY, A. B., PRAWIRA, B., & BUNTARAN, D. F. A. A.(2019)*The Influence of Leadership, Working Culture, and Working Environment for the Ministry of Administrative Reform and Bureaucracy,* *International Journal of Business and Economic Affairs,4(5), 224-234*

Saluy, A. B., Sujatmika, D., & Kemalasari, N. (2019). Influence of Leadership, Compensation and Workload on Company Performance PT. PTN Region of West Java *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences. Work, 10(33), 3.*

Saluy, A. B. (2018, November). Recruitment and profitability management (case study of primary sector companies listed on Indonesia Stock Exchange 2007-2016). In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 453, No. 1, p. 012066). IOP Publishing.

Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey Bass Publisher. San Fransisco.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Slameto, 2010. Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta:Rineka Cipta.

Soetopo, Hendayat. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Solomon, Michael R., Greg W. Marshall and Elnora W. Stuart. 2012. *Marketing*. New Jersey: Pearson.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.

Sukmadinata, N.S, (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.

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 I*. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwatno & Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2012. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. 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 Pustaka Utama.