

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CIPUTRA SENTRA

Ririen Eka Dinyati dan Suharno Pawirosumarto

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

ririenek027@gmail.com dan suharno@mercubuana.ac.id

Abstract. This study is determine the effect of work discipline, organizational culture and job satisfaction on employee performance of PT Ciputra Sentra. The type of research used is quantitative research type with survey method where the research instrument is a questionnaire. Population of all employees of PT Ciputra Sentra and with the sample of 98 people. The method of analysis used is multiple linear regression. Research result show that: (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance; (2) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; (3) job satisfaction has a negative and does not significant effect on employee performance; (4) simultaneously work discipline, organizational culture and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ciputra Sentra. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dimana instrumen penelitian adalah kuesioner. Populasi seluruh karyawan PT Ciputra Sentra dan dengan sampel 98 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang ini, semua perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja perusahaannya agar mampu mempertahankan keberadaannya dan bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha karena asset terpenting dalam perusahaan adalah manusia di dalam perusahaan tersebut. Perkembangan dunia bisnis begitu pesat, oleh karenanya perusahaan harus mampu melakukan inovasi dan implementasi pada perusahaan agar perusahaan mampu menyaingi para pesaingnya. PT Ciputra Sentra, salah satu anak perusahaan dari PT Ciputra Development Tbk yang bergerak dibidang pusat perbelanjaan dan perhotelan yang dikenal dengan nama Ciputra Mall di Jakarta Barat. Seiring dengan perkembangan pusat perbelanjaan di Jakarta, menuntut untuk PT Ciputra Sentra mampu memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada pelanggan. Oleh karenanya tuntutan kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mendukung perusahaan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja adalah penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan

kepuasan kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil data penghasilan rata-rata perbulan, menunjukkan PT Ciputra Sentra pada tahun 2016-2018 yang mengalami peningkatan biaya, sementara profit yang diperoleh mengalami penurunan. Dan pencapaian pendapatan (income) PT Ciputra Sentra, tidak mencapai dengan target yang sudah ditetapkan. Hal ini menjadi tolak ukur hasil kinerja karyawan PT Ciputra Sentra yang menurun.

Pencapaian Kinerja PT Ciputra Sentra dalam hal ini di indikasikan dengan ketidakdisiplinan kerja karyawan, budaya kerja dan kepuasan kerja karyawan. Tingkat disiplin kerja karyawan PT Ciputra Sentra dalam waktu 1 tahun didapatkan sebanyak 48% dari jumlah karyawan yang tidak disiplin dalam kehadiran dan sisanya 52% adalah karyawan yang disiplin, sehingga dari data KPI yang ditetapkan terdapat 57% data rata-rata *Man Hour Loss* perdepartemen untuk tingkat ketidakdisiplinan karyawan.

Dalam budaya organisasi, karyawan merasa bahwa perusahaan kurang membantu mengatasi masalah yang terjadi di dalam lingkungan kerja. Permasalahan budaya organisasi ini yang memungkinkan kinerja karyawan PT Ciputra Sentra belum menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kepuasan kerja sebagai respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan karyawan. Jika karyawan dalam suatu organisasi merasa bahagia, Khan et. al (2012:2697) juga menyatakan bahwa semakin besar tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi return yang didapatkan bagi organisasi. Dari hasil survey kepuasan karyawan, didapatkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Ciputra Sentra belum mencapai target KPI HRD PT Ciputra Sentra.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis antara variabel-variabel yang diteliti, maka penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut :

- 1) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ciputra Sentra.
- 2) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ciputra Sentra.
- 3) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ciputra Sentra.
- 4) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan. Menurut Moeheriono (2012:95) pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010:98) mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Umar dalam Mangkunegara (2010:18) membagi aspek-aspek kinerja sebagai mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2009:113) yaitu : (1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian. (2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. (3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2009:212) kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan". Kedisiplinan

merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai Rivai (2009:824). Menurut Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi ; (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Budaya Organisasi. Menurut Moeheriono (2012:333) budaya organisasi sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi organisasi yang lainnya, dan sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Pada praktiknya budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Cummings dan Worley dalam Chatab (2009:9). Faktor – faktor dalam budaya organisasi adalah (1) *Observed behavioral regularities*.Keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu. (2) *Norms*, berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. (3) *Dominant values*; nilai - nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi. (4) *Philosophy*, Adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. (5) *Rules* , Adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi *Organization climate*. Merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota rganisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Kepuasan Kerja. Menurut Robbins (2007:148) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pandangan Luthans (2008:141), kepuasan kerja melibatkan reaksi kognitif, afektif dan evaluative atau sikap. Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Menurut Hartatik (2014), kepuasan kerja berpengaruh terhadap beberapa hal, diantaranya: (1) Terhadap produktivitas, (2) Ketidakhadiran (*Absesteeism*), (3) Keluarnya pekerja (*Turnover*), (4) Respons terhadap ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2008:181), yaitu (1) Kerja yang secara mental menantang. (2) Ganjaran yang pantas. (3) Rekan kerja yang mendukung. (4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu. Pawirosumarto (2016) melakukan penelitian yang berjudul "*Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan pada kinerja karyawan. Secara kuantitatif, terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data dengan cara observasi, interview , kuisisioner dan kombinasi ketiganya terhadap 82 sampel responden dari 451 populasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan.

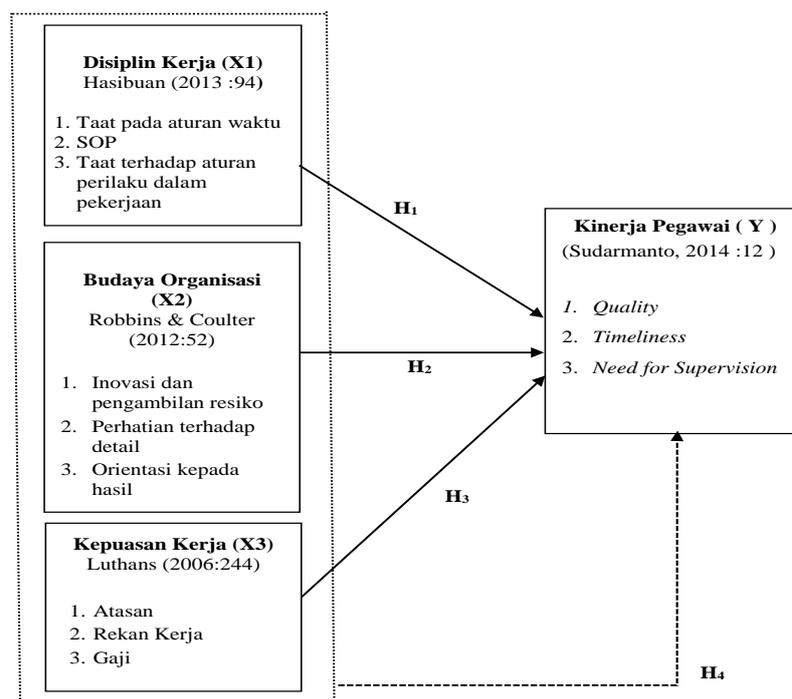
Marwan (2016) melakukan penelitian yang yang berjudul "*Effect of Organizational Culture, Leadership Behavior, Achievement Motivation, and Job Satisfaction on Performance of Lecturer at Private University in the Province Of Aceh*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki budaya organisasi terhadap kinerja dosen. Populasi penelitian adalah 477 orang dan sampel adalah 217 dosen dengan teknik proporsional random sampling. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala linkert, dan kinerja dosen dengan menggunakan lembar observasi struktural. Instrumen penelitian diuji dengan menggunakan uji validitas dengan korelasi product moment dan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Data hasil penelitian diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik

deskriptif dan inferensial, analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada beberapa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur.

Rosita dan Yuniati (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pharos Indonesia Surabaya, padabagian gudang, IT, quality control, accounting, marketing dan Ka.Bag.Operasional. Sampel dalam penelitian berjumlah 125 responden, penelitian dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan dianalisis dengan regresi linier, uji kelayakan model, koefisien determinasi, uji t dan uji analisis jalur (Path Analysis) . Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Harinoto (2017) melakukan penelitian yang berjudul “*The role of organizational culture and work discipline on job performance mediated job satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja untuk kinerja kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 50 responden dari umum bagian dari sekretariat daerah Malang. Teknik mengambil data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator untuk meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Diduga disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis Penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan menggunakan pengumpulan data dengan instrument penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selain itu penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain. Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi dengan kuisisioner sebagai alat pengumpul data primer.

Tempat dan Waktu Penelitian. Penelitian dilakukan di PT Ciputra Sentra Jakarta. Waktu dan penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan.

Populasi dan Sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:215). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Ciputra Sentra terdapat 130 orang karyawan PT Ciputra Sentra. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, teknik ini digunakan bila pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012:118). Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, penulis menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan sampel yang diambil sebanyak 98 karyawan.

Metode Analisis Data. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program software SPSS 22. Teknik analisis data ini digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Uji Instrumen. Uji instrument dilakukan dalam bentuk uji validitas dan uji reliabilitas

Uji Validitas. Menurut Sugiyono (2012:121), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan anantara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang ditelit . Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Metode yang biasa digunakan dalam menguji validitas adalah korelasi *Bivariate Pearson Correlation*. . Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total tiap dimensinya. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas atau tingkat kepercayaannya perlu dilakukan agar kuesioner yang digunakan benar-benar dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha* (α) dari *Cronbach*. Mengacu pada Ghozali (2005:42) Penilaian suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$

Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan hasil regresi yang baik. Uji asumsi klasik terdiri dari atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedasitas.

Uji Normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu terdistribusi normal atau tidak. untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Jika distribusi data residual

normal, makagaris yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya Ghozali (2013:412). Metode pengujian normal atau tidak normal distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, dimana jika nilai signifikansi lebih besar dari alpha 5% , maka menunjukkan distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). 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.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. . Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Grafik Scatterplot. Uji Glejser dilakukan untuk mengusulkan atau untuk meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen menurut Ghozali (2013:142) mengemukakan bahwa : “ Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen”.

Uji Hipotesis. Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis, disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ciputra Sentra adalah metode regresi linear berganda (multiple regression). Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:
$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Uji F. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Ghozali (2013:142). Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut; H_0 diterima dan H_a di tolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Korelasi. Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antar variabel dan antar dimensi yang diteliti. Korelasi antar dimensi merupakan korelasi dimensi antara variabel bebas terhadap dimensi variabel terikat. Analisis korelasi antar variabel digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi dengan dasar pengambilan keputusan mengacu pada tabel tingkat hubungan berdasarkan koefisien interval yang dikutip dari Priyatno (2010 : 16) seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Koefisien Interval

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:250)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,199	0,234	Valid
	X1.2	0,199	0,278	Valid
	X1.3	0,199	0,496	Valid
	X1.4	0,199	0,367	Valid
	X1.5	0,199	0,343	Valid
	X1.6	0,199	0,287	Valid
	X1.7	0,199	0,480	Valid
	X1.8	0,199	0,454	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,199	0,315	Valid
	X2.2	0,199	0,400	Valid
	X2.3	0,199	0,600	Valid
	X2.4	0,199	0,539	Valid
	X2.5	0,199	0,517	Valid
	X2.6	0,199	0,486	Valid
	X2.7	0,199	0,505	Valid
	X2.8	0,199	0,401	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,199	0,322	Valid
	X3.2	0,199	0,244	Valid
	X3.3	0,199	0,420	Valid
	X3.4	0,199	0,321	Valid
	X3.5	0,199	0,498	Valid
	X3.6	0,199	0,292	Valid
	X3.7	0,199	0,362	Valid
	X3.8	0,199	0,257	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,199	0,474	Valid
	Y1.2	0,199	0,571	Valid
	Y1.3	0,199	0,621	Valid
	Y1.4	0,199	0,646	Valid
	Y1.5	0,199	0,590	Valid
	Y1.6	0,199	0,625	Valid
	Y1.7	0,199	0,618	Valid
	Y1.8	0,199	0,598	Valid

Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 22 (2018)

Berdasarkan data pada tabel 2 tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dari 8 (delapan) item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), 8 (delapan) item pernyataan pada variabel budaya organisasi (X2), 8 (delapan) item pernyataan pada variabel kepuasan kerja

(X3) dan 8 (delapan) item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y), semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	r Tabel	Batas Reliabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,199	0,60	0,604	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,199	0,60	0,650	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,199	0,60	0,731	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,199	0,60	0,862	Reliabel

Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 22 (2018)

Berdasarkan data pada tabel 3 tersebut di atas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha $>0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2),kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Statistic *Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.31664972
	Absolute	0.086
Most Extreme Differences	Positive	0.068
	Negative	-0.086
Test Statistic		0.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 ^c

Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 22 (2018)

Berdasarkan tabel 4 tersebut diatas menunjukkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,069, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

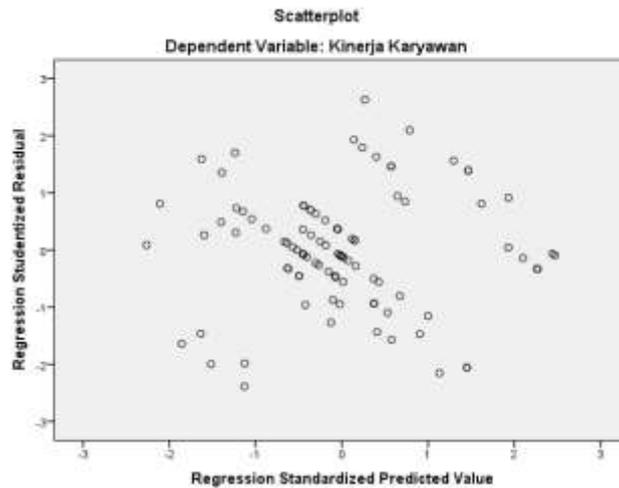
Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.754	1.327
	Budaya Organisasi	.676	1.480
	Kepuasan Kerja	.882	1.134

Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 22 (2018)

Uji Heteroskedasitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedasitas

Penyebaran titik titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik titik data tidak berpola sehingga dengan demikian hasil pengujian heterokedasitas pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.939	3.623		.535	.594			
Disiplin Kerja	.411	.099	.342	4.158	.000	.754	1.327	
Budaya Organisasi	.517	.093	.484	5.568	.000	.676	1.480	
Kepuasan Kerja	.018	.075	.018	.239	.812	.882	1.134	

Sumber : Pengolahan data dari kuisisioner dengan SPSS versi 22 (2018)

Penjelasan mengenai persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut :

- Variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan .
- Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,411 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,518 yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,018 yang berarti bahwa jika kepuasan kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 7.** Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.721a	.520	.505	2.353

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
 Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 22 (2018)

Berdasarkan tabel 7 tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,520, yang berarti bahwa terdapat 52% pengaruh disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Y), sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Uji t**Tabel 8.** Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.939	3.623		.535	.594
	Disiplin Kerja	.411	.099	.342	4.158	.000
	Budaya Organisasi	.517	.093	.484	5.568	.000
	Kepuasan Kerja	.018	.075	.018	.239	.812

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Pengolahan data dari kuisioner dengan SPSS versi 22 (2018)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji t, maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dengan cara sebagai berikut :

Ho : Disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)PT Ciputra Sentra

H1 : Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Ciputra Sentra

Cara pengambilan keputusan dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut L

- 1) Probabilitas / signifikan <0,05 maka Ho ditolak;
- 2) Probabilitas / signifikan >0,05 maka Ho diterima.

Berdasarkan table 8 tersebut diatas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 <0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh nyata terhadap kinerja (Y) sebesar 0,411 artinya semakin meningkat X1 maka semakin meningkat Y. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Ciputra Sentra.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam jurnal yang berjudul “*Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*” pada tahun 2016 oleh Pawirosumarton dengan hasil penelitian menunjukkan bagaimana disiplin kerja memiliki efek langsung pada kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji t, maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dengan cara sebagai berikut :

Ho : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ciputra Sentra

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ciputra Sentra

Berdasarkan table 8 tersebut diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh nyata terhadap kinerja (Y) sebesar 0,517 artinya semakin meningkat X2 maka semakin meningkat Y. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Ciputra Sentra.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dalam jurnal yang berjudul "Effect of Organizational Culture, Leadership Behavior, Achievement Motivation, and Job Satisfaction on Performance of Lecturer at Private University in the Province Of Aceh" pada tahun 2016 oleh Marwan dengan hasil penelitian menunjukkan bagaimana budaya organisasi memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji t, maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dengan cara sebagai berikut :

H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ciputra Sentra

H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ciputra Sentra

Berdasarkan table 8 tersebut diatas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,812 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang berarti variabel kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja (Y) sebesar 0,018 artinya meskipun X3 meningkat tidak akan berpengaruh pada peningkatan Y. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Ciputra Sentra.

Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening" pada tahun 2016 oleh Rosita dan Yuniati dengan hasil penelitian menunjukkan bagaimana kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.036	3	188.012	33.949	.000 ^b
	Residual	520.586	94	5.538		
	Total	1084.622	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Pengolahan data dari kuisisioner dengan SPSS versi 22 (2018)

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan table 9 tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig dalam uji F sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. dengan demikian hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan jika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
- 3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.
- 4) Disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

- 1) Untuk meningkatkan disiplin kerja, maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan reward, meningkatkan keterampilan karyawan, selalu mengarahkan pekerjaan yang dikerjakan sesuai SOP perusahaan, menciptakan kerjasama yang harmonis sesama karyawan.
- 2) PT Ciputra Sentra harus lebih meningkatkan dan menciptakan budaya organisasi, nilai-nilai perusahaan yang positif terhadap karyawan sehingga timbul sikap dan perilaku serta kesadaran pegawai untuk menjaga kinerja mereka.
- 3) Memperhatikan aspek kepuasan kerja karena tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka usaha peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan peningkatan dari segi penghargaan (finansial dan non finansial) yang sepadan dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan dan dengan memperhatikan kondisi maupun sarana prasarana yang digunakan sebagai penunjang dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) PT Ciputra Sentra harus lebih memperhatikan terhadap karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan penghargaan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik

DAFTAR RUJUKAN

- Khan et. al. (2012). "Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan". *African Journal of Business Management*. Vol. 6. No.7. pp. 2697-2705.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.. Kencana*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revisi, cetakan pertama. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Chatab, Nevizond.(2009). *Mengawal Pilihan Rancangan Organisasi, Organization Theory, Design & Structured Network*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Robbins, S.P., (2007). *Organizational Behaviour*, 12th Edition. Prentice Hall. ed. New Jersey.
- Luthans, F.(2008). *Organization Behavior*Eight Edition. Mc Graw Hill. Singapore.
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. PT. Rosda Karya. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. (2009). *Human Resource Management*, terjemahan, Jakarta, Salemba Empat.

- Pawirosumarto, Suharno dan Purwanto Katijan. (2016). "Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia". *International Journal of Law and Management*, Vol 59 No,4.
- Marwan, Zainuddin dan Abdul Hamid. (2016). "Effect of Organizational Culture, Leadership Behavior, Achievement Motivation, and Job Satisfaction on Performance of Lecturer at Private University in the Province Of Aceh", *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Volume 21, Issue 4, Ver. II , pp 33-45.
- Rosita, Titik dan Tri Yuniati. (2016). "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5. No. 1. Pp 1-20.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Gaya Media, Yogyakarta.