

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CAHAYA MULIA LOGAM

Rosita¹, Dennis Wijaya.²,Anton³, Martinus Tjendana⁴

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

Email: ¹rositabangun23@gmail.com, ²dwidjaja67@gmail.com

³Nganton475@gmail.com,⁴tjendanamartinus@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan CV. Cahaya Mulia Logam. Pengambilan data menggunakan sampling jenuh yang didistribusikan kepada 30 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi, dengan Analisis Regresi Linier Berganda, menggunakan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted R-square sebesar 0,659, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 65,9%. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal, oleh karena itu pimpinan harus berupaya mencapai hal tersebut dengan memperhatikan disiplin kerja dan budaya organisasi di perusahaan, sesuai hasil penelitian Hanny dan Adi Putra 2020 mengatakan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh karyawan yang memiliki kemampuan, Kinerja adalah merupakan perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran tersebut terhitung dalam waktu tenaga kerja biasanya dihitung dalam bentuk satuan jam (Mangkunegara, 2013). Budaya organisasi (organizational culture) diartikan sebagai suatu nilai – nilai dan simbol – simbol yang harus dipahami dan dipatuhi bersama yang terdapat didalam suatu organisasi dan budaya itu diciptakan untuk membedakan dengan organisasi lain. Budaya ini secara unik sebagai pembeda antara organisasi dengan yang lain (Marta dan Suharnomo, 2011,). Norma dan nilai - nilai budaya organisasi sangat mempengaruhi mereka yang secara langsung atau tidak langsung terlibat dengan organisasi. Norma - norma ini tidak terlihat tetapi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dan profitabilitas (Stewart, 2010). Norma dan nilai adalah hal pertama yang harus diperhatikan dalam budaya organisasi untuk memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Davis (2011) mengemukakan bahwa disiplin sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi, yang berarti bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai implementasi dari manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Pacitti (2011) mengemukakan bahwa disiplin adalah perilaku sikap dan bertindak sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

2. URAIAN TEORITIS

A. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah merupakan suatu perilaku karyawan dalam kesediaan untuk memenuhi segala peraturan perusahaan yang merupakan alat bagi para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam berperilaku di perusahaan, Menurut Rivai (2013). Jadi disiplin kerja merupakan sikap hormat karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Adapun yang menjadi Indikator Disiplin Kerja Menurut Rivai (2013) seperti : 1) Kehadiran Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. 2) Ketaatan pada peraturan kerja Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 3) Ketaatan pada standar kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. 4) Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. 5) Bekerja etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dan disiplin kerja karyawan.

B. Budaya Organisasi

Adalah Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Biasanya budaya organisasi di bentuk oleh pimpinan tertinggi sehingga terjadi kebiasaan yang terus menerus menjadikan budaya di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu bila pimpinan tertinggi berganti dengan orang baru yang tidak mau mengikut pimpinan yang lama maka budaya organisasi cenderung akan berubah pula sesuai dengan instruksi dan arahan pimpinan tertinggi. Robbins (2012) mengatakan bahwa pegawai yang akan ditawarkan pekerjaan, pegawai yang akan dinilai memiliki kinerja tinggi, dan pegawai yang akan mendapatkan promosi, semuanya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara individu dan organisasi, yaitu apakah sikap dan perilaku pegawai tersebut sesuai dengan budaya organisasi.

Menurut Robbins (2012), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah: 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. 2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu. 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu. 6) Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan. 7) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

C. Kinerja Karyawan

Berasal dari Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Dessler (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu (Robbins:2012) : 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja individu, tim, organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat juga tidak mencapai apa yang diharapkan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2007). Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan akan baik. Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi.

Hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan sesuatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat menandakan kelalaian dalam bertanggung jawab. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh

tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Moh. Ahs'ad, 2004). Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

3. METODE PENELITIAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan alat bantu komputer program SPSS (Statistical and Service Solution) for Windows. Di mana teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana analisis disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Mulia Logam

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Tabel 4.1 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.457	2.188
	Kompensasi	.452	2.213
	Budaya Organisasi	.973	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Dari Tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Hal ini bisa dilihat dengan membandingkan dengan nilai *tolerance* dan VIF. Masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2 Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.495	2.714		3.498	.001
	Disiplin Kerja	-.226	.123	-.288	-1.844	.069
	Kompensasi	.075	.100	.117	.745	.458
	Budaya Organisasi	-.077	.054	-.152	-1.419	.160

a. Dependent Variable: Absres

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji Glejser, yang memperlihatkan bahwa tidak ada variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan uji glejser ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Dari kedua hasil uji ini dapat disimpulkan bahwa pengujian ini telah memenuhi uji asumsi klasik dan dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3 Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.552	4.162	
	Disiplin Kerja	1.227	.188	.607
	Kompensasi	.369	.154	.225
	Budaya Organisasi	.180	.083	.139

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, maka diperoleh persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 1,552 + 1,227 X_1 + 0,369 X_2 + 0,180 X_3 + e$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda yaitu :

- 1) Nilai konstanta (a) = 1,552

Dimana nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 1,552.

- 2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) = 1,227

Koefisien regresi positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan nilai Kinerja Karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 1,227 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol.

- 3) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) = 0,369

Koefisien regresi positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka perubahan nilai Kinerja Karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol.

- 4) Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) = 0,180

Koefisien regresi positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka perubahan nilai Kinerja Karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 0,180 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol.

b. Uji t (Uji Signifikan Parsial)

Uji t ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} serta nilai Sig dengan 0,05. Nilai t_{tabel} sebesar 1,98861 diperoleh dengan cara melihat $df = n - k = 87 - 3 = 84$ dan 0,05 (dapat dilihat pada lampiran t_{tabel}).

**Tabel 4.4 Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.373	.710
	Disiplin Kerja	6.520	.000
	Kompensasi	2.401	.019
	Budaya Organisasi	2.174	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas uji statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,520 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM.
- 2) Variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,401 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM.
- 3) Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,174 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat α sebesar 5 %. Nilai F_{tabel} sebesar 2,71 diperoleh dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n - k$ (jumlah variabel independen) = $87 - 3 - 1 = 83$. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5 Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4356.741	3	1452.247	56.463	.000 ^b
	Residual	2134.776	83	25.720		
	Total	6491.517	86			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi
 Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Dari Tabel 4.5 hasilnya dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 56,463 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut

**Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.659	5.072

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kompensasi
 Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Dari tabel 4.6 di atas, nilai digunakan untuk melihat koefisien determinasi adalah nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,659 artinya 65,9% variabel Kinerja Karyawan hanya dapat dijelaskan variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi dan sisanya sebesar 34,1% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti Rekrutmen dan Loyalitas Karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,520 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nasir dkk. (2021).

Dari jawaban responden yang mengakibatkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan sebagian besar karyawan masih bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Akan tetapi masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang dikarenakan karyawan belum memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu ada beberapa hal yang membuat disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu karyawan selalu masuk kantor sesuai jam kantor, karyawan dalam menjalankan pekerjaan sudah memiliki rasa disiplin yang tinggi dan karyawan yang disiplin sudah dapat meningkatkan efisiensi kerja yang baik.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,401 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Thaief, dkk (2015).

Dari jawaban responden yang mengakibatkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan gaji yang diterima sudah sangat sesuai dengan kelayakan standard karyawan, karyawan sudah mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadinya, karyawan mendapatkan jaminan asuransi dari perusahaan seperti asuransi kesehatan serta adanya jaminan pemberian THR sesuai dengan agamanya masing-masing karyawan. Selain itu selama bekerja, karyawan selalu mendapatkan sarana pendukung dan peralatan pada saat bekerja.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,174 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rosyadah (2018).

Dari jawaban responden yang mengakibatkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan karyawan selalu dapat mengembangkan diri dan kemampuannya pada saat mengerjakan pekerjaannya. Di samping itu selama menjalankan pekerjaannya, karyawan selalu menaati aturan-aturan yang telah berlaku sejak lama. Dalam melakukan setiap pekerjaan, karyawan lebih memiliki inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk atau bimbingan dari pimpinan untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu karyawan saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa dengan rekan kerja lain dan karyawan selalu bekerja efektif dan efisien sehingga hasil kerja dapat dicapai secara optimal.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56,463 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

Dari jawaban responden yang mengakibatkan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan karyawan telah dapat menyelesaikan sejumlah tugas dengan serius dan penuh rasa tanggung jawab. Selain itu karyawan juga mampu menyelesaikan sejumlah tugas-tugas yang diberikannya sesuai dengan waktu perusahaan dan karyawan dengan tepat waktu tiba di kantor. Efisiensi kerja karyawan juga sudah melebihi standart karyawan yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat menunjukkan hasil yang lebih baik meskipun masih ada beberapa karyawan yang belum mampu menunjukkan ketrampilannya. Di samping itu, karyawan juga memerlukan pengawasan dalam

menyelesaikan pekerjaan, karyawan sudah memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja untuk perusahaan dan karyawan sudah sangat memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka beberapa kesimpulan yang dapat diberikan yaitu :

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM hal ini dapat dilihat dari hasil linier berganda $Y = 1,552 + 1,227 X_1 + 0,369 X_2 + 0,180 X_3 + e$. Berarti hasilnya positif bila X_1 , X_2 dan X_3 naik maka Y juga naik.
- 2) Berdasarkan hipotesis pertama, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- 3) Berdasarkan hipotesis kedua, secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- 4) Berdasarkan hipotesis ketiga, secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- 5) Berdasarkan hipotesis keempat, secara simultan Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CAHAYA MULIA LOGAM. Hal ini dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai,9% variabel Kinerja Karyawan hanya dapat dijelaskan variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi dan sisanya sebesar 34,1% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti Rekrutmen dan Loyalitas Karyawan.

5.2. Saran

- 1) Perusahaan sebaiknya memberi motivasi agar gairah kerja karyawan meningkat dan memberikan sanksi atau *finishment* bagi karyawan yang melakukan kesalahan kerja. Sehingga setiap orang diberlakukan sama dan akan takut melakukan kesalahan.
- 2) Perusahaan sebaiknya memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan dan memperbaiki pemberian insentif kepada karyawan.
- 3) Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan bagi Karyawan agar mereka selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, menerpakan budaya saling menghormati antar karyawan seperti terbiasa mengucapkan salam untuk memupuk rasa kebersamaan serta meminta karyawan selalu meningkatkan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Supaya karyawan mampu mencapai target pekerjaan sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil agar penerapan disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik untuk membuat karyawan termotivasi bekerja sendiri tanpa harus disupervisi oleh atasannya.

Daftar Pustaka_

Astutik Mardi, 2016, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140 ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528-4649 (Online)

Hanny dan Adiputra, 2020, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/2020 Hal: 215-221

Stewart, C., M. (2012). Dasar-dasar Manajemen Keuangan Perusahaan. Jilid 1. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga

Mangkunegara, Anwar. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marta dan Suharmono. (2011). Employee Engagement : Antecedent dan Konsekuensi Journal Studi Pada Unit CS. Semarang: PT. Telkom Indonesia.

Pacitti, (2011). Efficiency Wages, Unemployment, And Labor Discipline. Journal Of Business & Economics Research. Volume 9 No. 3, Pp.1-10.