

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA

ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT Emka Arcitect Group)



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG

2020

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Irfan Ma'ruf

NIM : E2A016114


Fakultas/Jurusan : S1 Manajemen

Judul : Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin
Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Lapangan Studi Pada
PT.Emka Architect Group.

Telah memenuhi syarat dan dinyatakan lengkap sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.

Semarang, 13 Juli 2020

Dosen Pembimbing I



Nurhayati SE, MM.
(NIK : 28.61026.227)

Dosen Pembimbing II



AM. Jumai SE, MM.
(NIK : K.1026.287)



Fakultas Ekonomi
Manajemen

Triyono MM.
(NIK : 28.02061986031003)

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Irfan Ma'ruf
Nomor Induk Mahasiswa : E2A016114
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/S1 Manajemen
Judul Penelitian Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Studi Pada Pt.Emka Architect Group.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima pada Tanggal 13 Juli 2020.

- Dewan Penguji**
1. Pembimbing 1 : 
Nurhayati SE,MM
(NIK : 28.61026.227)
 2. Pembimbing 2 : 
AM Jumai SE,MM
(NIK : K.1026.287)
 3. Penguji 1 : 
Drs. Triyono MM
(NIP.19590206198601003)
 4. Penguji 2 : 
H. Serya Iriyanto SE,MM
(NIK.28.6.1026.032)

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT Emka Arcitect Group)

Irfan Ma'ruf

NIM. E2A016114

Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang

Email : irfanmrf08@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, discipline, and organizational culture on the performance of study employees at PT. Emka Architect Group. The data used are primary data obtained by questionnaire.

Obtained the t value of the motivation variable is 0.679 from the t table value of 0.597, and a significant value of 0.308 is less than 0.05. Obtained the t value of the discipline variable is 0.679. where the value is greater than the t table value, namely 0.657, and the significant value 0.514 is smaller than 0.05. Obtained the value of t count for the cultural variable of 0.679 where the value is greater than the t table value of 0.130, and the significant value of 0.264 is less than 0.05.

In the F test, it is obtained that the F value is $2.77 > 0.597$ with a significance value of $0.620 < 0.05$ so that it means that the variables of motivation, discipline, and organizational culture together or simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Motivation, Discipline, Organizational Culture, and Employee Performance.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Emka Architect Group. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara kuesioner.

Diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar 0,679 dari nilai t tabel 0.597, dan nilai signifikan 0,308 lebih kecil dari 0,05. Diperoleh nilai t hitung variabel disiplin sebesar 0,679. dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0.657, dan nilai signifikan 0,514 lebih kecil dari 0,05. Diperoleh nilai t hitung variabel budaya sebesar 0,679 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0.130, dan nilai signifikan 0,264 lebih kecil dari 0,05.

Dalam uji F diperoleh nilai F hitung $2.77 > 0.597$ dengan nilai signifikansi $0,620 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan budaya organisasi bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik.

Menciptakan kinerja karyawan merupakan hal yang tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi / perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. (Muhammad Umar Data dan Muhammad Tafsir,(2019). berpendapat bahwa Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, motivasi, lingkungan, disiplin, peraturan dan yang terpenting adalah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

(Muhammad Umar Data dan Muhammad Tafsir,(2019). berpendapat bahwa Kinerja karyawan erat kaitannya dengan

LANDASAN TEORI

Landasan teori adalah seperangkat definisi konsep serta proposisi yang telah disusun rapi serta sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan.

Pembuatan landasan teori yang baik dan benar dalam sebuah penelian menjadi hal yang penting karena akan menjadi sebuah pondasi serta landasan dalam penelitian. Landasan teori ini berisi mengenai variabel-variabel yang akan digunakan.

2.1.1 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti bergerak. bahwa motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sejalan dengan itu, Wibowo (2011:379) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. teori kebutuhan yang didapat (*acquired needs theory*) yang dikembangkan oleh David McClelland mengemukakan bahwa tipe-tipe kebutuhan tertentu didapat selama masa hidup individu tersebut. Tiga kebutuhan yang paling sering dipelajari adalah kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan pertalian (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Menurut *Stephen P. Robbins* (2015:127) bahwa: “Proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.”

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Kata “*discipline*” menunjukkan suatu ide hukuman, tetapi itu bukan artinya (arti disiplin) yang sebenarnya. Kata disiplin berasal dari bahasa Latin “*disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hasibuan (2010:194) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya : 1) Tujuan dan Kemampuan 2) Teladan Pimpinan 3) Balas Jasa 4) Keadilan 5) Pengawasan Melekat (Waskat) 6) Sanksi Hukuman 7) Ketegasan 8)

Hubungan Kemanusiaan Budaya Organisasi. Organisasi/kultur organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Dalam (Ellisyah Mindari 2015) mengemukakan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi, yaitu : 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*) 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) 3) Orientasi terhadap hasil (*outcome orientation*) 4) Orientasi terhadap individu (*people orientation*) 5) Orientasi terhadap tim (*team orientation*) 6) Agresivitas (*aggressiveness*) 7) Stabilitas (*stability*).

2.1.3 Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para Ahli, Pendapat para pakar mengenai budaya organisasi salah satunya dijelaskan oleh ahli dari ilmu antropologi, ekonomi, dan ilmu sosial budaya dasar. Diantaranya adalah sebagai berikut, bahwa budaya organisasi dalam Arief Kurnianto (2016) adalah kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dalam perkumpulan masyarakat, sehingga fakta ini menjadi ciri yang membedakan antara satu perkumpulan dengan perkumpulan lainnya. definisi budaya organisasi adalah wujud nyata atas penerimaan setiap anggota dalam komunitas atau organisasi secara implisit baik berupa perasaan, kesatuan idiologi, tujuan, ataupun

persamaan atas hak dan kewajiban yang telah disepakati. Menurut Creemes (2010) Pengertian budaya organisasi adalah sistemasi kehidupan yang dijadikan pedoman dalam menerapkan segala tindakan serta perilaku masyarakat. Melalui pola ini munculah sebuah rapan besar dalam menjalankan aktivitas yang dilakukan. Arti budaya organisasi adalah beragam sistem nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi sehingga menjadi begitu pengaruh pada pola pekerjaan yang dilakukan atau akan dilakukan karyawan dan anggota yang ada dalam kelompok tersebut. Definisi budaya organisasi adalah keyakinan berupa ideologi yang seringkali dianggap sebagai pedoman bagi segenap anggota di dalamnya. Hal ini tentu saja budaya organisasi bukan hanya sebuah perkumpulan akan

tetapi semacam aturan dalam berperilaku. Menurut Soetopo (2012). Budaya organisasi adalah kerangka kognitif pengetahuan dalam setiap anggota di dalamnya, sehingga agar sesuai dengan harapan maka dijadikan sikap, norma, dan nilai dalam mengembangkan keratifitas serta memajukan komunitas di dalamnya. Dalam Hakim (2011) Pengertian budaya organisasi adalah sistemasi aturan kelompok yang terwujudkan memauli nilai, norma, dan ideologi. Sehingga kondisi ini menjadi pedoman serta keyakinan dalam berperilaku sesuai dengan aturan yang ada.

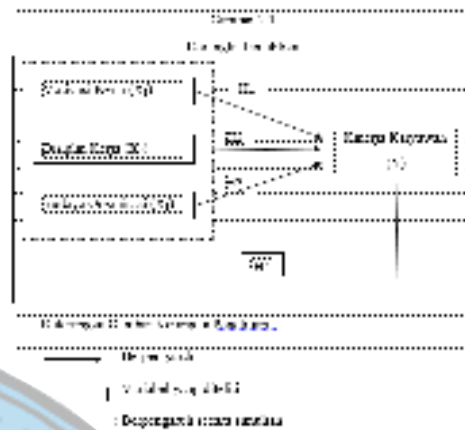
2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tolak ukur keberhasilan kinerja sebagai standar penilaian menurut Rusdy A. Rifai (2010:306) adalah : 1) Kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual. 2) Kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi. 3) Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai. 4) Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai. 5) Keselamatan kerja.

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Penelitian



Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Variabel dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Murut Indrianto dan Supomo (2014), Variabel adalah *construct*

yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena.

Sedangkan sugiyono (2017) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di tarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan antara lain :

- a. Motivasi
- b. Disiplin Kerja
- c. Budaya Organisasi

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

3.1.2 Definisi Operasional.

Sugiyono (2017) Menyatakan bahwa definisi operasional adalah penentuan *construct* atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan *construct*. Sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Adapun definisi operasionalnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja. *Robbins* dan *Judge* (2010) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2010:61) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari

dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan karyawan PT. Emka Architect Group yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah indikator dari *Mc.Celland* dalam Hasibuan. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), Motivasi untuk memperoleh prestasi yang dimiliki oleh karyawan PT.Emka Architect Group. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*). Motivasi untuk saling berinteraksi antara sesama karyawan dan atasan yang dimiliki oleh karyawan PT. Emka Architect Group. Kebutuhan untuk kekuasaan

(*need for power*) Motivasi untuk memperoleh kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan PT. Emka Architect Group. Indikator yang digunakan yaitu :

- 1 Arah Perilaku
- 2 Tingkat Usaha
- 3 Tingkat

Kegigihan, Kompensasi dan Prestasi

2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban. Chandra Andika Hadi Purnomo M. Djudi Yuniadi Mayowan (2017). Siagian (2010:295) mengemukakan bahwa: Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan

berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Indikator yang digunakan yaitu :

1..Ketepatan dan ketaatan.

2.waktuTanggung Jawab Dalam Bertugas

3.Keteladanan Dari Atasan.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi, Dalam Arief Kurnianto (2016) Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala bentuk kebiasaan, aturan, pedoman dan

kejelasan sanksi yang ada di PT. Emka Architect Group. Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Wirawan (2010:129). Pelaksanaan Norma. Pelaksanaan nilai-nilai oleh karyawan lapangan PT. Emka Architect Group yaitu Kepercayaan dan Filsafat. Yaitu suatu Kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan lapangan PT. Emka Architect Group. Indikator yang digunakan yaitu:

1.Inovasi

2.Orientasi hasil

3.Orientasi Tim dan Keagresifan.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

adalah karyawan PT.Emka Architect Group

Indikator yang digunakan yaitu :

Menurut Azwar (2016),

1.Kualitas dan Kuantitas

Sampel adalah bagian dari populasi

2.Sikap dan mental.

yang menjadi obyek penelitian.

3.Efektivitas.

Sedangkan menurut Sugiyono

(2017), sampel adalah bagian dari

Populasi dan Sampel

jumlah dan karakteristik yang

Menurut Azwar (2016),

dimiliki oleh populasi tersebut.

populasi merupakan kelompok

Sampel dalam penelitian ini

subyek yang hendak dikenai

generalisasi hasil penelitian karena

sebagai suatu populasi kelompok

subyek baiknya memiliki

karakteristik yang sama. Populasi

yang digunakan dalam penelitian ini

HASIL PENELITIAN DAN

Uji validitas digunakan untuk

PEMBAHASAN

mengukur sah atau valid tidaknya

Uji Instrumen Penelitian

suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Uji

validitas dilakukan dengan

Uji Validitas

membandingkan nilai r hitung

dengan r tabel. Jika nilai r hitung $> r$

tabel dan sig. < 0,05, maka dikatakan valid. Sebaliknya jika nilai r hitung < r tabel dan sig. > 0,05, maka dikatakan tidak valid. Ukuran jumlah sampel yang digunakan adalah 57 responden, dan tingkat $\alpha = 0,05$. Maka nilai deegree of freedom atau $df = n - 2$, dari rumus tersebut diperoleh nilai $df = 57 - 2 = 55$. Dari hasil tersebut maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2609. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)		0.000	>	0,26	Valid
		0.000	>	090,	Valid
		0.000	>	260	Valid
		0.000	>	90,2	Valid
		0.000	>	609	Valid
		0.000	>	0,26	Valid
		0.008	>	09	Valid
		0.000	>	0,26	Valid
		0.000	>	090,	Valid
		0.000	>	090,	Valid

		0.000	>	260	Valid
		0.000	>	90,2	Valid
		0.000	>	609	Valid
		0.000		0,26	Valid
				090,	
				260	
				90,2	
				609	
				0,26	
				090,	
				260	
				9	
Disiplin (X2)		0.000	>	0,26	Valid
		0.000	>	09	Valid
		0.003	>	0,26	Valid
		0.000	>	090,	Valid
		0.000	>	260	Valid
		0.000	>	90,2	Valid
		0.003	>	609	Valid
		0.000	>	0,26	Valid
		0.000	>	090,	Valid
		0.000	>	260	Valid
		0.000	>	90,2	Valid
		0.000	>	609	Valid
		0.000	>	0,26	Valid
		0.003	>	090,	Valid
		0.013	>	260	Valid
		0.000	>	90,2	Valid
		0.003	>	609	Valid
				0,26	
				090,	
				260	
				90,2	
				609	

				0,26				0.000	>	260	Valid
				090,				0.000	>	90,2	Valid
				260				0.000	>	609	Valid
				90,2				0.007	>	0,26	Valid
				609				0.000	>	090,	Valid
				0,26				0.000	>	260	Valid
				09				0.001	>	90,2	Valid
Budaya		0.000	>	0,26	Valid					609	
(X3)		0.000	>	090,	Valid					0,26	
		0.000	>	260	Valid					090,	
		0.000	>	90,2	Valid					260	
		0.000	>	609	Valid					90,2	
		0.000	>	0,26	Valid					609	
		0.000	>	09	Valid						
		0.000	>	0,26	Valid						
		0.000	>	090,	Valid						
		0.000	>	260	Valid						
		0.000	>	90,2	Valid						
		0.000	>	609	Valid						
				0,26							
				090,							
				260							
				90,2							
				609							
				0,26							
				09							
Variabel	Indikator	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan						
Kinerja		0.000	>	0,26	Valid						
Karyawan		0.000	>	09	Valid						
(Y)		0.000	>	0,26	Valid						
		0.000	>	090,	Valid						

Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:45). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipakai dua kali mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama, maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan *reliabel* (handal) jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan program *SPSS for*

Windows versi 23. Dalam penelitian ini pengujian *reliabilitas* hanya dilakukan terhadap 57 responden dengan ketentuan jika nilai Alpha melebihi 0,70 maka pertanyaan variabel tersebut *reliabel* dan sebaliknya (Ghozali, 2011:48).

Tabel 4.5

Uji Reabilitas *Cronbach's Alpha*

Reliability Statistics Variabel

X1_Motivasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.914	13

Reliability Statistics X2_Disiplin

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.948	17

Reliability Statistics X3_Budaya

Organisasi

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.925	12

Reliability Statistics Y_Kinerja
Karyawan

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.763	12

Sumber Data : Data Primer di Olah
2020

Dari hasil uji reliabilitas, Diperoleh bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel adalah reliabel, artinya bahwa kuesioner yang digunakan handal. Hal ini juga berarti bahwa jawaban yang diberikan konsisten, dan diharapkan

dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang digunakan antara lain :

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov Test. Jika tingkat signifikansi probabilitas > 0.05 maka data penelitian berdistribusi normal (Ghozali, 2011:164).

Tabel 4.6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79919709
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.094
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

Sumber data :Data primer di olah 2020

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*

Dari hasil uji normalitas pada tabel 4.6 diperoleh besarnya nilai p-value (*Asymp. Sig*) adalah 0,100, dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu ($0,100 > 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa penyebaran data

dalam model sudah terdistribusi secara normal, sehingga dapat diartikan bahwa model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram atau grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dengan melihat persebaran data sumbu diagonal atau grafik normal.

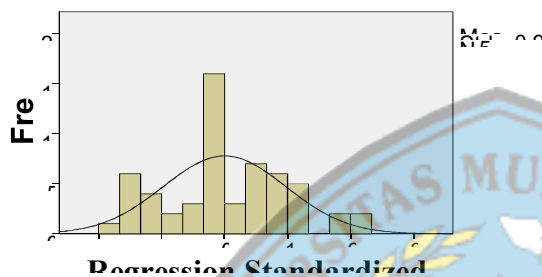
Dasar pengambilan keputusan pengujian ini antara lain

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengubah arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi tidak

memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:160).

Dependent Variable: Y_Kinerja

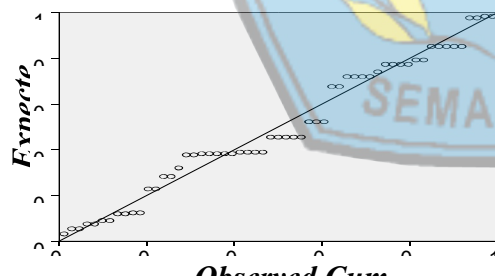
Histogram



Normal P-P Plot of Regression

Standardized Residual

Dependent Variable: Y_Kinerja



Sumber data : Data Primer Di Olah

2020

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah

model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Jika *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance*

lebih dari 0,10 maka regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2011:105).

Tabel 4.7

Uji Multikolinieritas *Coefficients*^a

Model		Collinearity Statistics	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1_Motivas	.015	65.049
	X2_Disiplin	.049	20.440
	X3_Budaya	.019	53.875

a. *Dependent Variable: Y*

Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan budaya, memiliki nilai tolerance lebih besar 0,10 dan nilai VIF lebih kecil 10. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi

yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.3.1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

1. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.

2. jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2011:139):

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.8

Uji Heteroskedastisitas

model	unstandardized	coefficient	standardized coefficient	t	sig.
	b	standard error	Beta		
constant	4.15	1.024		4.052	0,000
x1motivasi	0.936	0.137	1.175	6,840	0,000
X2disiplin	0,671	0,057	1.141	11,849	0,000
X3Kinerja	0,705	0.123	.897	5,736	0,000

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh

pada masing-masing variabel motivasi, disiplin, budaya lebih besar dari 0,05 yaitu 0.000 (sig. > 0,05). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2. Analisis Regresi

Linear Berganda

Ghozali (2013) Menyatakan bahwa dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan (pengaruh) antara variabel independen. Bentuk persamaan regresi linear yang dituliskan adalah sebagai berikut :

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

A : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Besaran koefisien regresi masing-masing variable

x_1 : Motivasi

x_2 : Disiplin Kerja

x_3 : Budaya Organisasi

e : error

linear dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,4150 + 0,936 X_1 + 0,671 X_2 + 0,705 X_3 + e$$

Hasil regresi tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstansta sebesar 0,4150 dan bernilai positif. Hal ini

berarti bahwa sebelum dipengaruhi variabel motivasi, disiplin, budaya, ,

atau dengan kata lain jika variabel-variabel tersebut bernilai nol atau

konstan, maka keputusan pengambilan kredit bernilai positif.

Koefisien regresi motivasi (b_1) adalah 0,936 dan bernilai positif,

artinya variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti jika dengan adanya peningkatan nilai kinerja,

maka kinerja juga akan meningkat, dengan asumsi jika motivasi, disiplin,

dan budaya bernilai nol atau konstan.

Tabel 4.9

Analisis Regresi Linier Berganda

model	unstandarized	coefficient	standardized coefficient	t	sig.
	b	stand. error	Beta		
constant	4.15	1.024		4.052	0,000
x1_motivasi	0.936	0.137	1.175	6,840	0,000
X2_disiplin	0,671	0,057	1.141	11,849	0,000
X3_Kinerja	0,705	0.123	897	573,6	0,000

Dari hasil analisis pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi

Koefisien regresi disiplin (b_2) adalah 0,671 dan bernilai positif, artinya variabel promosi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

Koefisien regresi disiplin (b_3) adalah 0,705 dan bernilai positif, artinya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi disiplin, dan budaya organisasi secara individual terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel,

jika nilai t hitung $>$ t tabel dan signfikansi $<$ 0,05, maka hasilnya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

Jika nilai t hitung $<$ t tabel dan signfikansi $>$ 0,05, maka hasilnya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a).

Tabel 4.10

Uji t

Coefficients^a

	Model Variabel	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	<i>1.030</i>	<i>.308</i>
	<i>X1_Motivati on</i>	<i>.597</i>	<i>.553</i>
	<i>X2_Dicipline</i>	<i>.657</i>	<i>.514</i>
	<i>X3_Culture</i>	<i>.130</i>	<i>.264</i>

Sumber Data : Data Primer Di Olah
2020

a. *Dependent Variable:* Kinerja
Karyawan

Dari tabel 4.10 mengenai hasil uji statistik t, pengaruh motivasi, disiplin, budaya secara parsial dapat dibuktikan sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel 4.10 diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar 0,679 dari nilai t tabel 0.597, dan nilai signifikan 0,308 lebih kecil dari 0,05. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dengan motivasi yang semakin baik, kinerja karyawan juga akan meningkat. Dapat

disimpulkan bahwa hipotesis satu yang menyatakan produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

Uji Hipotesis Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Dari tabel 4.10 diperoleh nilai t hitung variabel disiplin sebesar 0,679. dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0.657, dan nilai signifikan 0,514 lebih kecil dari 0,05. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan kedisiplinan, kinerja juga akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua yang menyatakan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

Uji Hipotesis Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Dari tabel 4.10 diperoleh nilai t hitung variabel budaya sebesar 0,679 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 0.130, dan nilai signifikan 0,264 lebih kecil dari 0,05. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan budaya yang semakin membaik, kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga yang menyatakan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

Uji F

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara keseluruhan atau simultan, maka dilakukan uji F. Dalam penelitian ini taraf signifikansi tingkat kesalahan yang akan digunakan sebesar 5%. Agar perhitungan lebih cepat dan mendapatkan hasil yang akurat maka nilai F dicari dengan menggunakan bantuan SPSS. Dari nilai perhitungan nilai F akan terjadi kemungkinan sebagai berikut: Jika dalam uji F diperoleh signifikansi $< 0,05$, maka nilai uji F tersebut signifikan, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika dalam uji F diperoleh signifikansi $> 0,05$, maka nilai uji F tersebut tidak signifikan, berarti H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 4.11

Uji F *ANOVA*^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.408	3	.136	.597	.620 ^b
	Residual	12.086	53	.228		
	Total	12.495	56			

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dinyatakan secara statistik diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada

Sumber Data : Data Primer Di Olah

intinya mengukur seberapa jauh

2020

kemampuan model dalam

Dependent Variable: Abs_RES

menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

determinasi adalah antara nol (0) dan

Dalam uji F diperoleh nilai F

(1). Nilai R² yang kecil berarti

hitung $2.77 > 0.597$ dengan nilai

kemampuan variabel-variabel

signifikansi $0,620 < 0,05$ sehingga

independen dalam menjelaskan

dapat diartikan bahwa variabel

viasi variabel dependen amat

motivasi, disiplin, dan budaya

terbatas. Nilai yang mendekati satu

organisasi bersama-sama atau

berarti variabel independen yang

simultan berpengaruh positif dan

memberikan hampir semua informasi

signifikan terhadap kinerja

yang dibutuhkan untuk memprediksi

karyawan. Artinya model yang

viasi variabel dependen

digunakan. Dapat disimpulkan

(Ghozali, 2013). Banyak peneliti

bahwa hipotesis yang menyatakan

menganjurkan untuk menggunakan

motivasi, disiplin. Budaya organisasi

nilai *R Square* pada saat

bersama-sama atau simultan

mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Tabel 4.12

Kofisien Determinasi

Model	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Standard Error of the Estimate</i>
1	.181 ^a	.033	.477

Sumber Data : Data Primer di olah 2020

Dari hasil analisis pada tabel 4,12 di atas memnunjukkan bahwa

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat di ambil dari kesimpulan analisis pengaruh motivasi, Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap

besarnya nilai koefisien determinasi yang dilihat *R Square* adalah sebesar 0,181. Hal ini dapat disimpulkan variabel motivasi,disiplin kerja,dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 18,1 % persen. Sisanya 81,9 % tidak di teliti seperti *skill* dan *softskill*. Tunjangan, gaji, fasilitas,jaminan kesehatan, serta variabel lainnya.

kinerja karyawan lapangan studi pada PT.Emka Architect Group :

Diperoleh dari nilai t hitung variabel motivasi sebesar 0,597, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu (0,597 > 1,67303), dan nilai signifikan 0,308 lebih kecil

dari 0,05. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dengan motivasi yang semakin baik, kinerja karyawan juga akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu yang menyatakan produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

Diperoleh dari nilai t hitung variabel disiplin sebesar 0,657. dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu ($0,657 > 1,67303$), dan nilai signifikan 0,514 lebih kecil dari 0,05. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sehingga dengan kedisiplinan, kinerja juga akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua yang menyatakan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

Diperoleh dari nilai t hitung variabel budaya sebesar 1,130 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu ($1,130 > 1,661$), dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan budaya yang semakin membaik, kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga yang menyatakan budaya

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

Dalam uji F diperoleh nilai F hitung $0,597 < 2,77$ dengan nilai signifikansi $0,620 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan budaya organisasi bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya model yang digunakan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi, disiplin. Budaya organisasi bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dinyatakan secara statistik diterima.



DAFTAR PUSTAKA

- Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediator*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.57, No1 April 2018.
- Arief Kurnianto. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo*. Skripsi Universitas Gajah Mada : DI Yogyakarta.
- Astandi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, Tahun 9, No.2 .Agustus 2016.
- Azwar, Saifudin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Chandra Andika Hadi Purnomo, Mdjudi Yuniadi, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.48, No.1 Juli 2017.
- Ellisyah Mindari. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu* : *Jurnal Ilmu Ekonomi Management* Vol.5 NO.1 Desember 2015.
- Faizal Herdinawan 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Univeristas Negri Surakarta, Kota Surakarta.
- FEB. UNIMUS. 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Pelaksanaan Ujian Akhir*. Fakultas Ekonomi Manajemen Unimus.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Progam IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- [Http://ilmubudaya.com/2018/07/Pengertian Budaya Menurut Para ahli.html](http://ilmubudaya.com/2018/07/Pengertian-Budaya-Menurut-Para-ahli.html). Semarang Juma't 3 Juli 9:11 AM.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2014. *Metoldologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Jamaluddin, Rudi. Harisman, Yunus Dan Haedar Akib 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Ilmiah Dan Administrasi

- Perkantoran, Vol.4.
No.1,2017.
- Lidia Lusri Dan Hotlan Siagan,
2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*, ANGORA Vol.5 No.1,2017.
- Muhammad Umar Data.
2019. *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal of Management and Bussines* 2,(2).113.130.
- Natalia Susanto, 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. REMBAKA. ANGORA, Vo 1.7, No.1. 2019.*
- Syarah Amamli 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Jurnal Computech Dan Bisnis, Vol.10, No.2. Desember 2016. 119-127 ISSN 2442-4943.*
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Yoeyong Rahsel, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung*. *Jurnal Management*, Vol.2. No.2 Juli 2016.
- Yusman K 2020. *Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pengambilan Kredit Pada PT. Finansia Multi Finance Semarang*. SKRIPSI. FEB. 2020.