

JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. BUMIPALMA LESTARI PERSADA KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

PENULIS : YULISA ANDRAYANI

ANGGOTA : DRS. MACHASIN, M.SI

DRS. H. CHAIRUL AMSAL, MM

EMAIL : -

ABSTRACT

Effect of Motivation, Discipline of Work and Organizational Culture Against Employee Performance Production Department PT. Sustainable Bumipalma Persada District Indragiri Hilir

**By:
Yulisa Andrayani**

The research was conducted on employees of the production department PT. bumipalma sustainable persada Indragiri downstream districts in order to analyze the influence of motivational variables, organizational culture, and work discipline on employee performance production departments PT. Sustainable Bumipalma Persada Indragiri Hilir district.

Sampling was done by the method of census or a sample saturated sample 75 people as respondents, the analysis method used is descriptive quantitative data analysis carried out simultaneously and partial (multiple linear regression analysis with SPSS version 19.0).

From the results of simultaneous testing (Test F), indicating that all the independent variables studied had a significant impact on employee performance variables. Partial regression test (t test) showed that motivational variables more significant effect on the performance of the production department employees of PT. Sustainable Bumipalma Persada Indragiri Hilir district. The magnitude of the effect caused by these three variables together against the dependent variable of 72.0%, this means that the motivation, organizational culture, and work discipline jointly affect employee performance variable with the percentage of 72.0%. While 28.0%, affected by other factors that did not participate in this study. Thus, we can conclude that the variable motivation, organizational culture and work discipline simultaneously and partially positive and significant effect on the performance of the production department employees of PT. Bumipalma Lestari Persada Indragiri Hilir district Additionally, work motivation variable is a variable which affects the performance of the employees, when compared with variable organizational culture and work discipline.

Keywords: Work motivation, organizational culture, work discipline and Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis dan berjalan dengan baik, maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus ditingkatkan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, dapat dipengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, budaya yang berkembang di dalam suatu perusahaan dan juga kedisiplinan dalam setiap melakukan tugas yang dibebankan.

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Secara teori, dari berbagai definisi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Dengan demikian suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga, dengan adanya motivasi yang baik, dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja karyawan, budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam membentuk pola pikir dan pola kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam sebuah perusahaan. Budaya organisasi yang dimaknai sebagai sistem nilai atau makna yang dianut bersama ini, memiliki peranan penting dalam organisasi dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi. Selain motivasi dan budaya organisasi, kedisiplinan kerja karyawan juga merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan kerja yang efektif dan efisien. Kedisiplinan kerja karyawan yang didasarkan pada peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi, memerlukan manajemen yang baik agar masing-masing karyawan dapat memiliki kesadaran dan dapat memahami standar organisasi agar dapat terciptanya sistem kerja yang efektif dan efisien.

PT. Bumipalma Lestari Persada merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Bumipalma Lestari Persada didirikan pada tahun 1998 yang beralamat di Desa Bagan Jaya, Kecamatan Sanglar Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan

tentunya membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dibidangnya agar hasil kinerja berjalan secara efektif dan efisien. Proses produksi kelapa sawit menjadi *Crude Palm Oil (CPO)* melibatkan mesin – mesin berskala besar yang mana sumber daya manusia berfungsi menjadi pengendali dari setiap proses tersebut. Dalam hal ini, setiap karyawan yang terlibat dalam proses tersebut harus memahami sistem kerja dan dapat mengendalikan kerja mesin-mesin dengan efektif agar tercapainya hasil kinerja yang optimal.

PT. Bumipalma Lestari Persada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dalam hal tersebut masih banyak terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja yang belum efektif, permasalahan yang terjadi pada PT. Bumipalma Lestari Persada yaitu rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat pada kurang baiknya pengawasan yang belum dilakukan secara efektif menyebabkan tingkat kemangkiran karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, kemangkiran karyawan yang sering terjadi mengakibatkan tidak terselesainya pekerjaan secara efektif dari waktu yang telah diberikan. Hal ini merupakan salah satu kurangnya motivasi karyawan untuk dapat bekerja secara efektif karena tindakan pengawasan yang belum dilakukan secara berkesinambungan. Selain pengawasan, pengakuan terhadap hasil kerja karyawan jugabelum ditanggapi secara baik oleh atasan. Sehingga, terdapat kurangnya evaluasi terhadap hasil kerja dari masing-masing karyawan dan hal ini menyebabkan karyawan kurang terdorong untuk memperbaiki kinerja mereka di masa yang akan datang.

Selain kurangnya motivasi kerja karyawan, pembentukan budaya organisasi di dalam perusahaan juga belum berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari komitmen masing-masing karyawan terhadap pekerjaannya yang belum terbentuk. Nilai-nilai kerja perusahaan atau *corporate values* belum terbentuk dan dipahami oleh masing-masing karyawan, sehingga komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan belum terbentuk secara baik dalam diri masing-masing karyawan. Salah satu contoh yang menggambarkan kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan adalah pada beberapa bagian pada proses produksi, beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas. Sehingga, hal ini menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan secara optimal. Oleh sebab itu, perlu adanya tindakan aktif dari pihak manajemen untuk membangun komitmen karyawan sehingga akan membentuk sebuah budaya kerja yang mendukung sistem kerja secara keseluruhan.

Selain kedua faktor di atas, kedisiplinan juga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Seperti yang telah diketahui, kedisiplinan merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku di dalam sebuah perusahaan. Dalam hal ini, karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari Persada belum bisa menunjukkan kedisiplinan yang baik bila dilihat dari Sanksi hukuman yang ada di perusahaan PT. Bumipalma Lestari Persada tidak diberlakukan karena masih ada keterlambatan masuk kerja karyawan dari waktu yang telah ditentukan begitu juga dalam hal cepat pulang dari waktu kerja yang telah ditentukan, masih ada karyawan yang cepat pulang dari waktu kerja yang ditetapkan oleh

perusahaan, dalam hal ini perusahaan juga memberikan teguran namun tidak memberikan sanksi atau hukuman. Selain sanksi hukuman, ketegasan yang sangat kurang terhadap kesalahan yang dibuat langsung oleh karyawan yang melanggar peraturan- peraturan perusahaan dan tidak disiplin dalam bekerja. Maka dalam hal ini pihak manajemen perlu meningkatkan kedisiplinan dan menjalankan sanksi serta lebih tegas dan harus diperhatikan keadaan yang seperti ini karena dapat mengakibatkan penurunan atau kerugian bagi pihak perusahaan itu sendiri. Salah satu hal penting adalah bagaimana perusahaan dapat memaksimalkan kinerja seluruh karyawan, sehingga hal ini akan berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal.

Berangkat dari uraian di atas, maka fenomena motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja dianggap sebagai topik yang menarik untuk diangkat dalam penelitian, dikaji secara mendalam sehingga memberikan informasi yang semakin jelas dalam mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan. Pentingnya motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerja merupakan tujuan utama organisasi. Hal ini dikarenakan motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan tiga hal yang saling berkaitan dalam peningkatan kinerja karyawan. Berdasar hal tersebut perlu diteliti Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi, Budaya Organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir?

C. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja departemen produksi karyawan PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir.

D. TINJAUAN PUSTAKA

1. KINERJA

Menurut Mangkuprawira (2009:218) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditntukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan , atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.(**Wibowo,2007:344**).

2. MOTIVASI

Menurut Dr. Sopiah (2008:170), motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Sehingga dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, Dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang bertujuan terhadap kinerja. **Menurut Stephen P. Robbins (2008:222)** Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran.

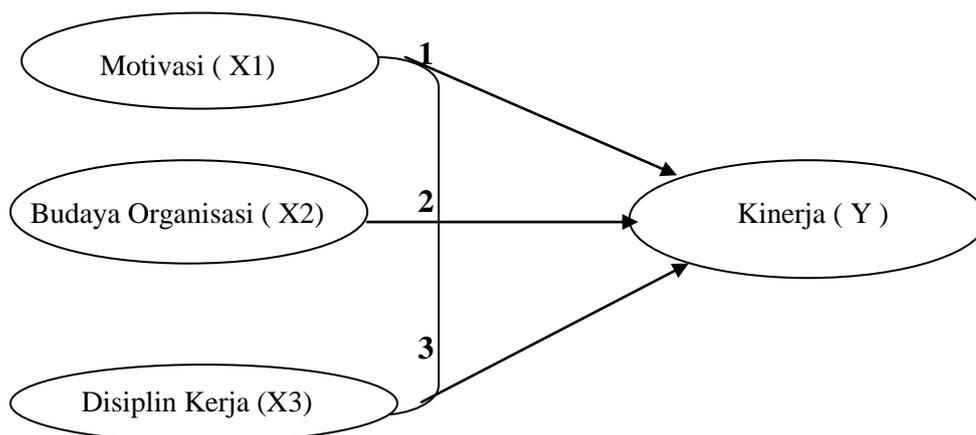
3. BUDAYA ORGANISASI

Menurut wirawan (2007:10) budaya organisasi adalah norma,, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lam oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. **Stephen P. Robbins (2007:721)** budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

4. DISIPLIN KERJA

(Menurut Hasibuan, 2008:193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2007:27) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

E. Kerangka Pemikiran



Diadopsi dari : H. Teman Koesmono (2009), Mamung Tri Pamungkas (2010), Dina Meria Sinaga (2008).

F. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Motivasi, Budaya Organisasi, dan disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri hilir.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir.

G. LOKASI PENELITIAN

Penelitian dilakukan terhadap karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada yang beralamat di Desa Bagan Jaya, Kec. Sanglar, Kab. Indragiri Hilir Provinsi Riau.

H. POPULASI DAN SAMPEL

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 75 orang dari keseluruhan karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir. Dimana keseluruhan karyawan bagian pengolahan ditarik menjadi sampel dengan metode sensus.

I. JENIS DAN SUMBER DATA

a. Data Primer

Data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah tanggapan karyawan tentang motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan PT. Bumipalma Lestari persada Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah. Yaitu sumber data yang penulis peroleh dari perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

J. METODE ANALISIS DATA

a. Pengujian Alat Ukur

1 . Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner dalam mengukur apa yang hendak diukur. Keputusan dilakukan dengan melihat hasil output *Corrected Item-Total Correlation* di mana jika koefisien r positif dan lebih besar dari nilai r tabel berarti butir pertanyaan telah valid (Santoso, 2007: 277).

2 . Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (Saifuddin, 2007:4). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika r alpha > r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

b. Metode Suksesif Interval

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah melakukan pengolahan data dengan mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan metode suksesif interval. Metode suksesif interval merupakan proses pengintervalan data ordinal ke interval (Anderson, 2006:176). Hal ini perlu dilakukan sebab data yang dikumpulkan dalam bentuk ordinal harus ditransformasi terlebih dahulu sebelum dijadikan input analisis data.

c. Analisis Regresi Berganda

1. Uji regresi simultan (*Simultaneous Regression Test*)

Uji regresi simultan/serentak disebut juga sebagai uji F. Uji F digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan antara variabel bebas, yang diuji secara serentak terhadap variabel terikat.

2. Uji regresi parsial (*partial Regression Test*)

Pada pengujian regresi secara parsial ini akan diketahui apakah secara sendiri-sendiri, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.

K. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Alat Ukur

a. Uji Validitas

Suatu dimensi dikatakan valid apabila indikator tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran dari apa yang hendak diukur dengan tepat (Yamin, 2009:282). Tujuan dari uji validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyatu satu sama lainnya. Uji instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel atau koefisien validitas, artinya alat ukur yang digunakan valid. Instrumen yang baik tingkat validitasnya adalah item yang mempunyai nilai koefisien validitas antara 0,30 sampai 0,89, sedangkan koefisien yang validitasnya lebih jika bernilai antara 0,90 – 1,00 (Rochaety, 2007). Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.9. : Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Koefisien Validitas	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,743	0,3	Valid
	2	0,653	0,3	Valid
	3	0,719	0,3	Valid
	4	0,649	0,3	Valid
	5	0,651	0,3	Valid
	6	0,606	0,3	Valid
	7	0,617	0,3	Valid
Budaya	1	0,352	0,3	Valid

Organisasi	2	0,514	0,3	Valid
	3	0,592	0,3	Valid
	4	0,670	0,3	Valid
	5	0,452	0,3	Valid
	6	0,506	0,3	Valid
Disiplin	1	0,402	0,3	Valid
	2	0,762	0,3	Valid
	3	0,518	0,3	Valid
	4	0,441	0,3	Valid
	5	0,418	0,3	Valid
	6	0,464	0,3	Valid
	7	0,422	0,3	Valid
	8	0,445	0,3	Valid
Kinerja	1	0,512	0,3	Valid
	2	0,754	0,3	Valid
	3	0,792	0,3	Valid
	4	0,559	0,3	Valid
	5	0,618	0,3	Valid
	6	0,564	0,3	Valid

Sumber_: Data Olahan SPSS Versi 19.0

Dari hasil perhitungan secara komputasi pada variabel motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pada Tabel 33 menunjukkan perolehan nilai koefisien validitas berkisar 0,352 sampai 0,792 dan semuanya lebih dari koefisien validitas yaitu 0,3. Sehingga semua item yang digunakan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (Saifuddin, 1997: 4). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Nilai koefisien reliabilitas baik jika bernilai > 0,70. (Yamin, 2009:284). Nilai uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.10. :Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja	0,876	0,70	Reliabel
Budaya Org	0,760	0,70	Reliabel
Disiplin	0,779	0,70	Reliabel
Kinerja	0,849	0,70	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 19.0

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari ketentuan yaitu 0,70. Sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.11. : Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.017	.265		-.063	.950		
Motivasi	.477	.098	.475	4.880	.000	.399	2.503
Budy Org	.325	.122	.288	2.673	.009	.326	3.066
Disiplin	.235	.103	.191	2.286	.025	.544	1.840

Sumber : Data Olahan SPSS 19.0

Berdasarkan hasil olahan data di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0.017 + 0.477X_1 + 0.325X_2 + 0.235X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Bilangan Konstan
- X1 = Motivasi
- X2 = Budaya Organisasi
- X3 = Disiplin Kerja

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 ^a	.732	.720	.37781	1.752

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Budy Org

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat koefisien determinasi (R^2). Dari tabel model summary tersebut dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah 0,720. Jadi, sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu 72,0 %, sedangkan sisanya sebesar 28,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji Simultan

Dari Tabel hasil perhitungan di bawah, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 64,571 dan F tabel dengan taraf signifikan 5 %.

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k-1); (n-k) \\ &= (4-1); (75-4) \\ &= 3;71 \\ &= 2,730 \end{aligned}$$

Tabel 5.12.: Tabel ANOVA
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.650	3	9.217	64.571	.000 ^a
Residual	10.134	71	.143		
Total	37.784	74			

Sumber : Data Olahan SPSS 19.0

Dari hasil perhitungan F tabel di atas, dapat diketahui bahwa F hitung > F tabel yaitu $64,571 > 2,730$. Sehingga ketiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir.

6. Uji Parsial

Tabel 5.13.: Uji Hipotesis Secara Parsial

Dari Tabel di bawah, dapat dilihat nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas, yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja. Selain itu, t tabel dapat diketahui dengan perhitungan berikut.

t tabel

$$\begin{aligned} &= \alpha/2, n - k - 1 \\ &= 0,05/2 ; 75 - 3 - 1 \\ &= 0,025; 71 \\ &= 1,993 \end{aligned}$$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.017	.265		-.063	.950		
Motivasi	.477	.098	.475	4.880	.000	.399	2.503
Budy Org	.325	.122	.288	2.673	.009	.326	3.066
Disiplin	.235	.103	.191	2.286	.025	.544	1.840

Sumer : Olahan Data SPSS 19.0

Hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Motivasi Kerja) yaitu $4,880 > 1,993$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Variabel X2 (Budaya Organisasi) yaitu $2,673 > 1,993$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Variabel X3 (Disiplin Kerja) yaitu $2,286 > 1,993$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir.

Dari hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yaitu diduga motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah benar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung $> t$ tabel.

L. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel motivasi kerja merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung atas variabel motivasi lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya, yaitu 4,880.

M. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan di atas, peneliti merumuskan beberapa saran bagi pihak PT. Bumipalma Lestari Persada Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu :

1. Karyawan bagian produksi mengalami penurunan kinerja hal tersebut dibuktikan dari rekap penilaian kinerja. Dari penilaian kinerja tersebut perusahaan telah menemukan apa yang menjadi poin kekurangan dari penilaian kinerja apakah pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, mutu pekerjaan dan kreativitas. Setelah menganalisis hal tersebut pimpinan dapat mengambil langkah perbaikan kinerja karyawan. Meningkatkan motivasi karyawan dengan cara pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial sehingga sikap kerja karyawan dapat semakin baik.
2. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan dengan memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawan sesuai dengan teori Maslow. Pemenuhan motivasi ini harus sesuai dengan kemampuan perusahaan. Dari hasil tanggapan responden bahwa indikator mengenai pengawasan dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata terendah. Untuk itu pimpinan hendaknya dapat mengupayakan perbaikan atas masalah ini dengan meningkatkan pengawasan terhadap karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja serta meningkatkan komunikasi antar karyawan dan atasan. selain itu pimpinan diharapkan mampu memberikan penghargaan atas prestasi karyawan baik secara non finansial dengan memberikan pujian maupun secara finansial seperti bonus, insentif dll Jika hal ini dapat diperbaiki maka kebutuhan akan sosial dan penghargaan karyawan dapat terpenuhi sehingga peningkatan kinerja dapat tercapai.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Untuk itu, Budaya Organisasi harus dapat ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan hendaklah selalu menerapkan budaya organisasi diperusahaan tersebut agar dijadikan

kebiasaan yang mempengaruhi karyawannya untuk melakukan secara dinamis dan berperilaku positif dalam pencapaian tujuan kinerja yang efektif. Dari hasil tanggapan responden bahwa indikator mengenai komitmen menghasilkan nilai rata-rata terendah. Untuk itu pimpinan hendaknya dapat mengupayakan perbaikan atas masalah ini dengan benar, karyawan sebaiknya diberikan pelatihan mengenai nilai – nilai kerja perusahaan agar terbentuk oleh masing-masing karyawan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas.

4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu perusahaan perlu meningkatkan Disiplin Kerja dengan baik agar terciptanya karyawan yang berkualitas. Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan tercapai. Dari hasil tanggapan responden bahwa indikator mengenai sanksi hukuman dan ketegasan menghasilkan nilai rata-rata terendah. Untuk itu pimpinan hendaknya dapat mengupayakan perbaikan atas masalah ini dengan benar, sebaiknya perusahaan menjalankan sanksi hukuman dengan benar sesuai dengan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dan ketegasan yang harus ditingkatkan terhadap peraturan–peraturan di perusahaan agar dapat dilaksanakan dengan baik dan tercapainya kinerja yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolf Henry, 2010. *pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*.
- Anderson, 2006. *metodologi penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Budi setiawan, 2007. *Cara meningkatkan disiplin kerja yang efektif*, salemba empat, Jakarta.
- Budi setiawan, 2006. *Disiplin membangun kualitas kerja karyawan*, salemba empat, Jakarta.
- Dyan widyarni, 2007. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kreativitas kerja dari pegawai inspektorat dikalimantan timur*
- Devi Sartika, 2011. *pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum disumatra selatan (yudevia@yahoo.com)*
- Dr. Sopiah, 2008. *Meningkatkan motivasi kerja karyawan*, PT. Graffindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasan, 2010. *Metodologi penelitian*, salemba empat, Jakarta.
- Koesmono, H Teman. 2006. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sector Industry Pengolahan Kayu Skala Menengah Dijawa Timur*”.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, 2009. *Manajemen kinerja karyawan diperusahaan*, salemba empat, Jakarta.
- Muafi. 2010, *pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja di PT. Industri rungkut Surabaya*.
- Mamung Tri Pamungkas, 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Alam Tirta Di Yogyakarta*.
- Onedy Ariwibowo , 2010. *Peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di pt. graffindo*. Jakarta.
- Robert E. Quinn dan Michael R. Mc Grath, 2007. *Jenis-jenis budaya organisasi dan aplikasi diperusahaan*, salemba empat, jakarta.
- Robbins, P Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Jilid 10*. PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Robbins, P Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Jilid 9*. PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Rivai, Veihzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari teori praktek* PT. Graffindo. Jakarta.
- Regina Aditya reza. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*.
- Rochaety, 2007. *Metodologi penelitian*, Pustaka pelajar, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek*, PT. Grafindo, Jakarta.

- Soedarmayanti, 2008. *Sumber Daya Manusia dan kinerja*. CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Simamora, 2007. *Tanya Jawab disiplin Organisasi*". Harvindo. Jakarta.
- Saifuddin, Azwar. 2007. *Metode Penelitian*, Edisi 10. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2007. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Edisi ketujuh. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Setiaji, Bambang. 2006. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Program pascasarjana UMS, Surakarta.
- Sopiah, 2008. *Sumber Daya Manusia dan budaya organisasi*. CV. Mandar Maju, Jakarta.
- Tika, Pabundu Moh. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Triyoga Agung. Wibowo.2008. *Analisis Pengaruh Budaya Brganisassi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Pattimura Semarang*.
- Tery , 2008. *Disiplin kerja diperusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan, 2007. *Budaya iklim organisasi*, salemba empat, Jakarta.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, salemba empat, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan KinerjaJangka Panjang* PT. Raja Grafindo Pers.
- Widodo, 2009. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sma semarang*
- Yamin, Sofyan. 2009. *SPSS Complete, Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS*. Jakarta : Salemba Infotek.