

# Muchammad Wildan Nizar Rifqi\_182010200447\_artikel.doc

X  
*by*

---

**Submission date:** 08-Sep-2022 04:23PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1895009978

**File name:** Muchammad Wildan Nizar Rifqi\_182010200447\_artikel.docx (590.4K)

**Word count:** 4389

**Character count:** 27368



# ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA KARYA TEKNIK

Muchammad Wildan Nizar Rifqi<sup>1)</sup>, Sumartik<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [wildannizar@umsida.ac.id](mailto:wildannizar@umsida.ac.id)<sup>1)</sup>, [Sumartik@umsida.ac.id](mailto:Sumartik@umsida.ac.id)<sup>2)</sup>

**Abstract.** *This study aims to analyze and see the influence of organizational culture, job satisfaction and work discipline simultaneously and partially on employee performance at PT Prima Karya Teknik. And to see which of the organizational culture, job satisfaction and work discipline have the most significant effect on the performance of PT Prima Karya Teknik employees.*

*The method used in this study uses a quantitative approach. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale measurement level, interviews and observations. The population in this study are all employees at PT Prima Karya Teknik, totaling 60 people. The sampling technique is saturated sampling technique, namely taking or determining the sample if all the population is used as a sample. The data obtained from the questionnaire was then processed using SPSS Version 22 software. The data analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination test.*

*Based on the analysis results show that organizational culture, job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect both simultaneously and partially on the performance of PT Prima Karya Teknik employees. And the most significant variable on the performance of PT Prima Karya Teknik employees is the organizational culture variable.*

**Keywords :** *Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Discipline, Performance.*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan melihat pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Karya Teknik. Serta untuk melihat manakah diantara budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik.*

*Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menyebarkan kuesioner dengan tingkat pengukuran skala likert, wawancara dan observasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada di PT Prima Karya Teknik yang berjumlah 60 orang, Teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh yaitu pengambilan atau penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan software SPSS Versi 22. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.*

*Berdasarkan dari hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik. Dan variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik adalah variabel budaya organisasi.*

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.*

## I. PENDAHULUAN

Dalam dunia digitalisasi saat ini, banyak perubahan-perubahan kondisi ekonomi dan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan harus menyiapkan strategi khusus untuk mampu melakukan perubahan dan beradaptasi dengan lingkungan saat ini. Salah satu unsur penting dalam perubahan ialah peran sumber daya manusia, dengan mengelola sumber daya manusia dengan tepat maka perusahaan dapat mencapai tujuan bersama secara efektif maupun efisien. dengan adanya kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik bagi perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk akan berdampak buruk juga terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dari suatu perusahaan, organisasi dan pihak yang terlibat didalamnya. Dalam konteks manajemen, kinerja mempunyai pengertian yaitu suatu hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas serta fungsinya dengan tanggung jawab yang masih dimilikinya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni faktor internal maupun eksternal. Dalam hal faktor eksternal terdapat salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan dimana suatu nilai-nilai yang ada didalam organisasi tersebut mampu dipegang secara insentif dan diterapkan bersama secara meluas oleh anggota organisasi

Selain budaya organisasi, terdapat juga kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap suatu kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya dan bagaimana cara karyawan tersebut merasakan pekerjaan mereka, kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya [1].

Disiplin kerja juga harus perlu diperhatikan. Disiplin kerja adalah kemauan, kesadaran atau kesediaan kerja karyawan untuk dapat mentaati dan tunduk terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi. Disiplin kerja juga menjadi sebuah alat yang dipakai oleh para pimpinan atau manajer untuk bisa saling berinteraksi serta berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka mampu bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma yang berlaku [2]. Didalam sebuah perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia dengan baik akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan alasan penelitian kuantitatif adalah upaya untuk menentukan variabel, menemukan pengetahuan serta menyuguhkan data berbentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik

### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu pada PT Prima Karya Teknik suatu badan usaha yang bergerak dibidang Electric Supplier, Contractor and General Trade yang berada di JL. Raya Panderejo No. 4 Rt. 01 Rw. 10 Legok, Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan.

### C. Definisi Operasional

- Budaya Organisasi : yaitu suatu nilai-nilai yang telah dianggap serta diyakini kebenarannya oleh seluruh karyawan, dan nilai tersebut kemudian dianut dan menjadi pegangan oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan kewajiban dan perilakunya.
- Kepuasan Kerja : yaitu dapat diartikan suatu kondisi situasional atau perasaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan.
- Disiplin Kerja : sikap hormat setiap karyawan terhadap semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- Kinerja : yaitu dapat diartikan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan pekerjaan (target) dan sesuai tanggung jawab dengan pekerjaannya.

#### D. Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Tingkat Pengukuran
1.	Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Menurut Sulaksono (2015)	1. Inovatif 2. Berorientasi pada hasil 3. Berorientasi pada kepentingan karyawan 4. Agresif 5. Memberikan perhatian terhadap masalah pekerjaan	Interval
2.	Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Menurut Afandi (2018)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas	Interval
3.	Disiplin Kerja Kerja ( $X_3$ ) Menurut Hasibuan (2016)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan	Interval
4.	Kinerja (Y) Menurut Moherionoo (2012)	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas	Interval

#### E. Populasi dan Sampel

##### a) Populasi

Dalam penelitian ini populasi yaitu seluruh karyawan pada PT Prima Karya Teknik yang berjumlah 60 karyawan.

##### b) Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang. Dengan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

#### F. Sumber Data

Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu:

##### a) Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber pertama, dalam penelitian ini data diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada karyawan PT Prima Karya Teknik

##### b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berasal dari pihak kedua atau dari pihak lain. Dalam penelitian ini data diperoleh dari artikel, jurnal, buku dan internet

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Data

##### 1. Uji Instrumen

##### a) Uji Validitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.436	0.254	Valid
	X1.2	0.476		Valid
	X1.3	0.388		Valid
	X1.4	0.504		Valid
	X1.5	0.649		Valid
	X1.6	0.549		Valid
	X1.7	0.574		Valid
	X1.8	0.724		Valid
	X1.9	0.694		Valid
	X1.10	0.675		Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.730	0.254	Valid
	X2.2	0.721		Valid
	X2.3	0.643		Valid
	X2.4	0.507		Valid
	X2.5	0.686		Valid
	X2.6	0.585		Valid
	X2.7	0.774		Valid
	X2.8	0.620		Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.472	0.254	Valid
	X3.2	0.580		Valid
	X3.3	0.518		Valid
	X3.4	0.349		Valid
	X3.5	0.396		Valid
	X3.6	0.384		Valid
	X3.7	0.489		Valid
	X3.8	0.561		Valid
	X3.9	0.456		Valid
	X3.10	0.513		Valid
Kinerja	Y.1	0.578	0.254	Valid
	Y.2	0.613		Valid
	Y.3	0.459		Valid
	Y.4	0.428		Valid
	Y.5	0.467		Valid
	Y.6	0.588		Valid
	Y.7	0.603		Valid
	Y.8	0.471		Valid
	Y.9	0.454		Valid
	Y.10	0.468		Valid

Sumber : Output Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 3.1 diatas diketahui bahwa nilai Person Correlation lebih besar dari 0.254 dalam hal ini seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

**Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas**

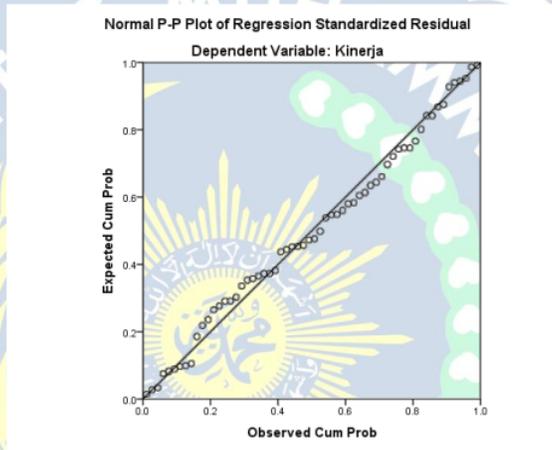
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Budaya Organisasi	0.744		Reliabel
Kepuasan Kerja	0.787	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.614		Reliabel
Kinerja	0.679		Reliabel

Sumber : Output Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel budaya organisasi sebesar 0.744, variabel kepuasan kerja sebesar 0.787, variabel disiplin kerja sebesar 0.614 dan variabel kinerja sebesar 0.679. dari semua variabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.600 artinya semua variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



Sumber : Output Data SPSS 22

**Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 3.1 diatas dapat diketahui bahwa data menebar mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka dalam hal ini data dapat dinyatakan telah berdistribusi secara normal

b) Uji Multikolonieritas

**Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>**

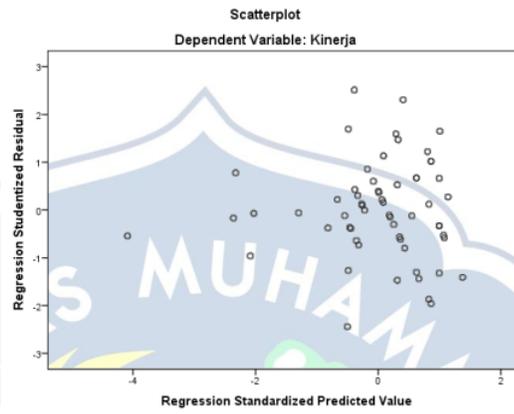
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.218	4.589
Kepuasan Kerja	.231	4.320
Disiplin Kerja	.420	2.380

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat dilihat bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas karena nilai VIF pada variabel budaya organisasi sebesar  $4.589 < 10$  dan nilai tolerance  $0.218 > 0.1$ , kepuasan kerja  $4.320 < 10$  dan nilai tolerance  $0.231 > 0.1$  dan disiplin kerja  $2.380 < 10$  dan nilai tolerance  $0.420 > 0.1$

**c) Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Ouput Data SPSS 22

**Gambar 3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 3.2 diatas menunjukkan bahwa sebaran data residual telah menyebar secara acak pada bagian atas dan bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu. Dalam hal ini data terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**3. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.384	1.985		.697	.489
	Budaya Organisasi	.455	.095	.471	4.793	.000
	Kepuasan Kerja	.361	.098	.352	3.689	.001
	Disiplin Kerja	.197	.078	.179	2.533	.014

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Output Data SPSS 22

Adapun persamaan regresi linier yang didapatkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1.384 + 0.455X_1 + 0.361X_2 + 0.197X_3$$

Dari analisis regresi diatas memiliki makna :

- 1) Nilai koefisien konstanta sebesar 1.384 artinya bahwa apabila  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  bernilai 0 , maka besar Y adalah 1.384
- 2) Nilai koefisien regresi budaya organisasi ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0.455 artinya menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi ( $X_1$ ) bertambah 1 unit maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.455 dengan asumsi variabel independent yang lain konstan
- 3) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0.361 artinya menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja ( $X_2$ ) bertambah 1 unit maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.361 dengan asumsi variabel independent yang lain konstan

- 4) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) bernilai positif sebesar 0.197 artinya menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja (X3) bertambah 1 unit maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0.197 dengan asumsi variabel independent yang lain konstan

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 3.5 hasil uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.384	1.985		.697	.489
	Budaya Organisasi	.455	.095	.471	4.793	.000
	Kepuasan Kerja	.361	.098	.352	3.689	.001
	Disiplin Kerja	.197	.078	.179	2.533	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output Data SPSS 22

##### 1) Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4.793 dengan probabilitas sebesar 0.000. nilai probabilitas  $< 0.05$  dengan signifikansi  $\alpha 0.05$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252. maka dari itu  $t_{hitung} (4.793) > t_{tabel} (1.67252)$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_1$  Diterima serta adanya pengaruh secara positif parsial dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik

##### 2) Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.689 dengan probabilitas sebesar 0.001. nilai probabilitas  $< 0.05$  dengan signifikansi  $\alpha 0.05$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252. maka dari itu  $t_{hitung} (3.689) > t_{tabel} (1.67252)$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_2$  Diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik

##### 3) Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.533 dengan probabilitas sebesar 0.014. nilai probabilitas  $< 0.05$  dengan signifikansi  $\alpha 0.05$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.67252. maka dari itu  $t_{hitung} (2.533) > t_{tabel} (1.67252)$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_3$  Diterima serta adanya pengaruh secara parsial positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik

##### b) Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3.6 Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.279	3	147.093	139.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.904	56	1.052		
	Total	500.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Ouput Data Spss 22

Berdasarkan hasil uji simultan diatas diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 139.840 dan nilai probabilitas sebesar 0.000. nilai  $f_{hitung} (139.840) > f_{tabel} 2.77$  dan signifikansi  $0.000 < 0.05$  dalam hal ini  $H_0$  Ditolak dan  $H_4$  Diterima maka dapat diartikan bahwa variabel bebas budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

c) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.876	1.026

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

Sumber : Output Data SPSS, 22

Berdasarkan pada tabel 3.7 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.882 atau 88.2% dalam hal ini budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 88.2% dan sisanya 11.8% dipengaruhi variabel lain yang diluar penelitian

B. Pembahasan

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menggunakan program software SPSS dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel budaya organisasi (X1) terdapat ada hubungan yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu : [3], [4], [5],[6]. Budaya organisasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi memuat keyakinan, norma dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Hasil jawaban responden mayoritas setuju dengan indikator berorientasi pada hasil, dengan pernyataan bahwa perusahaan lebih mengutamakan hasil kerja dan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, artinya karyawan akan fokus pada tujuan yang ada serta karyawan akan berfokus pada target perusahaan dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sehingga hasil kerja dan target perusahaan akan terpenuhi, deskripsi pernyataan tentang variabel kinerja menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga perusahaan akan memenuhi target yang ada, dan apabila target-target perusahaan terpenuhi maka keberhasilan perusahaan akan tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kuatnya budaya organisasi juga dapat mengikat orang-orang secara bersama dan membentuk strategi yang dapat meningkatkan kinerja. Karyawan PT Prima Karya Teknik juga memegang erat nilai-nilai perusahaan, seperti menyelesaikan masalah secara bersama-sama, melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama sehingga nilai-nilai perusahaan masih berjalan dengan baik, pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama akan lebih mudah terselesaikan sehingga keberhasilan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya jika karyawan bekerja secara individualitas maka dapat menyebabkan penurunan kinerja dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Keyakinan, norma dan nilai yang terkandung dalam budaya organisasi perusahaan tersebut dapat menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis menggunakan program software SPSS dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (X2) terdapat ada hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari [7], [8], [9], [10]. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan seorang karyawan tentang adanya perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka dan merupakan respon seseorang terhadap lingkungan kerja yang bermacam-macam [11].

Hasil jawaban responden mayoritas setuju dengan indikator pekerjaan, dengan pernyataan bahwa karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan saat ini, artinya dengan pekerjaan yang sesuai akan dapat membuat seorang karyawan semakin semangat dalam bekerja, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanpa perlu adanya paksaan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja karyawan juga tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan-kebutuhan karyawan, jika kebutuhan karyawan sudah terpenuhi maka akan semakin puas karyawan tersebut. Dalam hal ini PT Prima Karya Teknik telah memberikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti gaji tenaga kerja yang sesuai hak karyawan, perusahaan memberikan gaji dengan tepat waktu, pembagian kerja yang adil dan sesuai dengan beban pekerjaan dan karyawan juga telah diberikan fasilitas-

fasilitas perusahaan yang nyaman sehingga karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c) **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

<sup>2</sup>  
Dari hasil analisis menggunakan program software SPSS dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X3) terdapat ada hubungan yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu : [1], [2], [7].

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap semua peraturan maupun ketetapan perusahaan yang ada dalam diri seorang karyawan.

Hasil jawaban responden mayoritas setuju dengan indikator teladan pimpinan, dengan pernyataan yaitu karyawan merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya dan pimpinan memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya. artinya teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena atasan atau pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Seorang pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur dan adil sesuai perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahannya juga baik, sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik maka para bawahannya akan kurang disiplin sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hal ini juga menjadi pedoman oleh PT Prima Karya Teknik, karena atasan/pimpinan perusahaan tersebut selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, seperti karakter yang baik dan sikap disiplin yang tinggi. Dengan adanya teladan pimpinan yang baik akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap bawahannya, karyawan akan berdisiplin dalam menjalankan tugas, mentaati peraturan, melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, sehingga dapat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dan target-target perusahaan akan mudah tercapai, dalam hal ini disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan pimpinan dapat dijadikan panutan atau teladan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

d) **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis menggunakan program software SPSS dapat diketahui bahwa hasil uji simultan terdapat ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu: [12].

Dalam penelitian ini budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi yang kuat serta memegang erat nilai-nilai inti organisasi maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku karyawan. Hasil jawaban responden mayoritas setuju dengan indikator berorientasi pada hasil, dengan pernyataan bahwa perusahaan lebih mengutamakan hasil kerja dan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, artinya karyawan akan fokus pada tujuan yang ada serta karyawan akan berfokus pada target perusahaan dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sehingga hasil kerja dan target perusahaan akan terpenuhi, deskripsi pernyataan tentang variabel kinerja menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga perusahaan akan memenuhi target yang ada, dan apabila target-target perusahaan terpenuhi maka keberhasilan perusahaan akan tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kuatnya budaya organisasi juga dapat mengikat orang-orang secara bersama dan membentuk strategi yang dapat meningkatkan kinerja. Karyawan PT Prima Karya Teknik juga memegang erat nilai-nilai perusahaan, seperti menyelesaikan masalah secara bersama-sama, melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama sehingga nilai-nilai perusahaan masih berjalan dengan baik, pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama akan lebih mudah terselesaikan sehingga keberhasilan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya jika karyawan bekerja secara individualitas maka dapat menyebabkan penurunan kinerja dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Dalam penelitian ini kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan seseorang tentang adanya perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Hasil jawaban responden mayoritas setuju dengan indikator pekerjaan,

dengan pernyataan bahwa karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan saat ini, artinya dengan pekerjaan yang sesuai akan dapat membuat seorang karyawan semakin semangat dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tanpa perlu adanya paksaan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam PT Prima Karya Teknik juga terdapat faktor penunjang yang lain yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam kerjanya, pada pengamatan yang telah dilakukan bahwa PT Prima Karya Teknik juga telah memberikan fasilitas kerja yang memadai, seperti tata ruang pekerjaan yang nyaman, peralatan kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik. Disiplin kerja adalah sikap menghormati. Patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan. Hasil jawaban responden mayoritas setuju dengan indikator teladan pimpinan, dengan pernyataan bahwa karyawan merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan atau panutan oleh para bawahannya dan pimpinan memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya. artinya teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena atasan atau pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Seorang pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur dan adil sesuai perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahannya juga baik, sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik maka para bawahannya akan kurang disiplin sehingga dapat mempengaruhi kinerja kerjanya. Hal ini juga menjadi pedoman oleh PT Prima Karya Teknik, karena atasan/pimpinan perusahaan tersebut selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, seperti karakter yang baik dan sikap disiplin yang tinggi. Dengan adanya teladan pimpinan yang baik akan dapat memberikan dampak yang positif terhadap bawahannya, karyawan akan berdisiplin dalam menjalankan tugas, mentaati peraturan, melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dan target-target perusahaan akan mudah tercapai, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan pimpinan telah menjadi panutan atau teladan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja semakin baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

##### 1. Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik.
- 3) Variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Teknik adalah variabel budaya organisasi.

##### 2. Saran

- 1) Bagi PT. Prima Karya Teknik
  - a) Budaya Organisasi : dalam hal ini budaya organisasi pada PT Prima Karya Teknik relative cukup baik, tetapi masih ada yang perlu diperhatikan, perusahaan hendaklah memberikan penghargaan atau perusahaan hendaklah menerapkan system reward terhadap karyawan yang telah mencapai target-target perusahaan dan perusahaan juga harus membuat standart kerja yang baik dan bisa digunakan untuk bahan evaluasi apabila target perusahaan tidak tercapai. Dalam hal ini guna untuk lebih meningkatkan kinerja para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
  - b) Kepuasan Kerja : perusahaan perlu adanya meningkatkan fasilitas kerja yang baik dan sesuai dengan kemajuan era teknologi, dengan fasilitas kerja yang memadai seperti sarana ruangan yang nyaman dan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dengan baik. Maka karyawan akan bisa bekerja secara maksimal sehingga target perusahaan akan lebih mudah tercapai.
  - c) Disiplin Kerja : seorang pimpinan harus mempunyai sikap serta tanggung jawab yang baik terhadap para bawahannya, misalnya dengan memberikan perhatian kepada bawahan, memberikan motivasi agar semangat dalam bekerja. Dan apabila ada karyawan yang melanggar peraturan lebih baik diberikan hukuman yang bersifat mendidik supaya karyawan lebih termotivasi dan dapat mengubah perilakunya menjadi lebih baik.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel-variabel yang belum diteliti agar mendapatkan hasil yang lebih luas mengenai penelitian yang berhubungan dengan kinerja sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

### UCAPAN TERIMA KASIH

- 1) Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu/Bapak Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan bimbingan terhadap penulis
- 2) Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, adik serta keluarga saya tercinta, yang selama ini memberikan dukungan serta doa terhadap penulis

### REFERENSI

- [1] E. T. Prasetyo and P. Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, no. 1, pp. 21–30, 2019.
- [2] W. Ekonomi, J. Ekonomi, I. Print, and I. Online, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan," vol. 20, no. April, pp. 1–10, 2021.
- [3] M. R. Muis and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018.
- [4] K. I. Meutia and C. Husada, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja," *J. Ris. manajemen dan bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 119–126, 2019.
- [5] N. Sucipto, R. Rauf, and E. Prasetyo, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik," *J. Mirai Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 122–136, 2019, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>.
- [6] M. Alfiah, "Pengaruh disiplin kerja , budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT . Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang," vol. 3, no. 1, pp. 41–48, 2019.
- [7] P. M. Kerja *et al.*, "KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN Natalia Susanto," vol. 7, no. 1, 2019.
- [8] R. P. Rindorindo *et al.*, "KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI THE EFFECT OF WORKLOAD , JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAN PURI HOTEL," vol. 7, no. 4, pp. 5953–5962, 2019.
- [9] D. Kepuasan, K. Terhadap, K. Karyawan, R. A. Kurniawan, N. Qomariah, and P. Winahyu, "Dampak Organizationlal Citizenship Behavior , Motivasi," vol. 4, no. 2, pp. 148–160, 2019.
- [10] P. Studi, M. Manajemen, U. Muhammadiyah, and S. Utara, "Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu.
- [11] A. Pandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. . Riau: Zanaf Publishing. Riau: Zanaf Publishing, 2018.
- [12] P. Kedisiplinan, B. Organisasi, H. Y. Rase, and M. Razak, "Journal of Applied Management and Business Research ( JAMBiR ) Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan," vol. 1, no. 1, pp. 53–61, 2021.

ORIGINALITY REPORT

---

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1

Submitted to Hoa Sen University

Student Paper

2%

---

2

core.ac.uk

Internet Source

2%

---

3

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

2%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On