

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. VAGABOND SOLUSI INDONESIA

I G N G A Gede Eka Teja Kusuma<sup>1</sup>, Ni Putu Nita Anggraini<sup>2</sup>, Dhea Chandra Kirana<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: nitaanggraini@unmas.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline and motivation on employee performance at PT. Vagabond Solutions Indonesia. This type of research is quantitative, the population in this study is all employees at PT. Vagabond Solusi Indonesia totaled 32 people. The sampling technique used is the Saturated Sampling Technique, where all populations in this study are sampled. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture, work discipline and motivation had a significant positive effect on employee performance at PT. Vagabond Solutions Indonesia. The researcher suggested to the next researcher that they could develop research in terms of adding independent variables, where this step was carried out with the aim of providing other influences when testing dependent variables or employee performance variables. Variables that can be suggested include: suitability of compensation, work environment, internal control system and others.*

*Keywords: organizational culture, work discipline, motivation, employee performance.*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu perusahaan harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Organisasi pada umumnya perlu sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sebagai harta yang paling berharga yang di milikinya. Sumber daya manusianya mencakup karyawannya ataupun orang yang melakukan serta memiliki pekerjaan. Dari arti tersebut bisa di ketahui sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan ialah karyawan yang mempunyai kedudukan serta memiliki tanggungjawab didalam menyelesaikan pekerjaannya didalam perusahaannya, tanpa manajemen sumber daya manusianya, umumnya perusahaan tentu merasa sulit didalam menggapai tujuannya. Memanajemen

sumber daya manusianya menjadi aspek paling penting didalam manajemen dikarenakan manusia menjadi aspek paling utama dibandingkan unurnya yang lain (Purwandani & Budiyanoto, 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkompeten.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal". Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang di ukur

dari kinerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya Edison (2016:190). Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang pegawai, relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Pengertian lain mengenai kinerja di ungkapkan oleh Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017). Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada (lampiran 1). Berdasarkan lampiran 1 tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2022 tingkat absensi karyawan secara keseluruhan adalah sebesar 36,99%. Rata-rata tingkat absensi pegawai adalah 3,08%,

yang dimana angka ketidakhadiran ini melebihi target absensi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 3% sehingga tergolong melebihi target absensi yang ditetapkan perusahaan. Pada lampiran 1 juga menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya mengalami fluktuasi. Tingkat absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan april. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkurang yang disebabkan oleh kurangnya disiplin karyawan. Selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. PT. Vagabond Solusi Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang berlokasi di Jl. Danau Poso, Kec. Denpasar Selatan, Kabupaten Denpasar, Bali 80228 Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen PT. Vagabond Solusi Indonesia berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi.

Faktor yang berpengaruh dengan kinerja karyawan yang pertama yaitu budaya organisasi. Menurut Fahmi (2017:117) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Fenomena masalah budaya organisasi yang terjadi dengan hasil wawancara beberapa karyawan dari PT. Vagabond Solusi

Indonesia terlihat adanya komunikasi yang kurang harmonis antara karyawan baru dan karyawan senior di sebuah perusahaan yang akan membuat proses internalisasi nilai-nilai menjadi terhambat dan berpotensi menimbulkan konflik atau salah persepsi (Lamp. 2). Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018:83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018:83). Penelitian yang dilakukan oleh (Nadhira, 2018); (Muis, dkk. 2018); (Budiantara, dkk. 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, dkk. 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil temuan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafulion (2021) menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya kerja tidak mampu secara parsial memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perilaku pegawai yang tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas akan selalu berbasa-basi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan

sehingga akan berakibat buruk bagi keputusan yang menyangkut hajat hidup orang banyak.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019:193), "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian hasil kinerja karyawan. Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil dari wawancara serta berdasarkan data observasi yang diperoleh dari PT. Vagabond Solusi Indonesia menyatakan bahwa adanya perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan seperti karyawan yang sering datang terlambat (Lamp. 2). Penelitian yang dilakukan oleh Tahir, dkk. (2023); (Marlius & Pebrina, 2022); (Tsuraya & Fernos 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wijaya (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai senantiasa termotivasi dalam bekerja karena Kepala Dinas atau pimpinan kantor senantiasa memotivasi semua pegawai untuk bekerja baik, ketersediaan fasilitas

kerja yang sangat mendukung dalam melaksanakan tugas pekerjaan, dan kondisi kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis baik antar pimpinan maupun rekan sejawat serta pimpinan selalu memberikan pengakuan atas kinerja tinggi bagi setiap pegawai dengan memberikan rewards kepada pegawai tersebut melalui pemberian rekomendasi setiap pegawai untuk memperoleh promosi jabatan ataupun mengikutsertakan untuk mengikuti pendidikan formal maupun non formal guna peningkatan kompetensi dan profesionalitas pegawai tersebut. Hasil temuan yang berbeda dilakukan oleh (Maharani, dkk. 2022) dan (Oktariani, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain selain budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Ahmad dan Syaifull (2020) menyatakan motivasi kerja ialah salah aspek yang krusial guna menunjang performa pekerja dikarenakan melalui dorongan atau semangat kerja dapat menimbulkan kontribusi yang sangat signifikan. Motivasi ini juga terdapat berbagai macam aspek yang dapat memberikan semangat yang membuat kinerja karyawan semakin baik, dalam hal nya seperti pemberian penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi akan mampu memacu semangat kerja yang tinggi. Rauan dan Tewal (2019) menyatakan motivasi di jadikan sebagai kekuatan yang berpotensi didalam diri, yang bisa di kembangkannya sendiri ataupun di kembangkan oleh sejumlah dorongan dari luar yang kisarannya sekitaran imbalan moneter serta

nonmoneter, yang bisa memengaruhi hasil kerjanya baik positif ataupun negatif, yang bergantung pada keadaan yang dihadapinya dengan orang terkait dikarenakan karyawannya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dijadikan keunggulannya yang berkompetitif bagi sebuah perusahaannya. Hasil dari wawancara serta berdasarkan data observasi yang diperoleh dari PT. Vagabond Solusi Indonesia menyatakan bahwa masih kurangnya wewenang karyawan untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar (Lamp. 2). Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Riana, 2022); (Dahlia & Fadli 2022); (Sudjatmoko & Rusilowati 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bila motivasi kerja tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan jika motivasi kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Fransiska dan Tupti 2020) dan (Djaya 2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Vagabond Solusi Indonesia".

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang.

### 2.2 *Budaya Organisasi*

Menurut Saiful (2018:34) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

### 2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

### 2.4 Motivasi

Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

### 2.5 Kinerja Karyawan

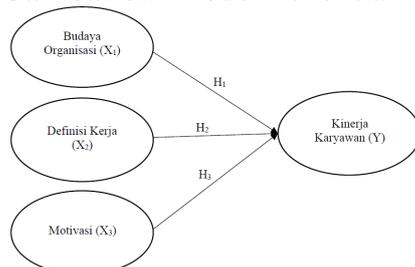
Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2014:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka berpikir dapat dirumuskan melalui kerangka pemikiran seperti pada gambar 3.1:

**Gambar 3.1 Model Penelitian**



### 3.2 Hipotesis

- H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia.  
 H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia.

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia.

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Vagabond Solusi Indonesia yang beralamat di Jl. Danau Poso, Sanur, Kec. Denpasar Selatan, Kabupaten Denpasar, Bali 80228.

### 4.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian ini yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia.

### 4.3 Definisi Operasional Variabel

#### a. Budaya Organisasi

Menurut Saiful (2018:34) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

#### b. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

#### c. Motivasi

Menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

#### d. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2014:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 4.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:119). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan di PT. Vagabond Solusi Indonesia yang berjumlah 32 orang. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan adalah sensus sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:126). Kantor PT. Vagabond Solusi Indonesia memiliki 32 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden penelitian

#### 4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) adalah Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F, dan uji t.

### V. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

**Tabel 5.1**  
**Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,876	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,857	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,750	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,888	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,888	Valid
		X <sub>1.6</sub>	0,887	Valid
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,798	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,912	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,888	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,912	Valid
3	Motivasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,862	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,931	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,971	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0,971	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0,971	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Y <sub>1.1</sub>	0,901	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,732	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,661	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,801	Valid
		Y <sub>1.5</sub>	0,811	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Pearson Corelation diatas 0,30. Maka dari itu seluruh variabel dinyatakan Valid.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 5.2**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,926	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,893	Reliabel
3	Motivasi (X <sub>3</sub> )	0,967	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,844	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2024

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60. Maka dari itu seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### 5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,16512995
Most Extreme Differences	Absolute	0,105
	Positive	0,105
	Negative	-0,084
Kolmogorov-Smirnov Z		0,595
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,870

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 5.3 dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas karakteristik responden dengan jumlah data sebanyak 32, maka dengan nilai signifikansi sebesar 0,870 > 0,05 berarti data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

##### b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 5.4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Budaya Organisasi	0,439 2,280
	Disiplin Kerja	0,434 2,302
	Motivasi	0,868 1,152

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa tidak satupun dari variabel bebas (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi) yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam pengujian persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,287	1,159		1,973	0,058
Budaya Organisasi	-0,042	0,056	-0,206	-0,748	0,461
Disiplin Kerja	0,034	0,087	0,108	0,390	0,700
Motivasi	-0,043	0,044	-0,189	-0,967	0,342

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5.12 terlihat bahwa hasil signifikansi variabel bebas diatas 0,05. Terkait variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,461, variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,700 dan variabel motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,342. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5.6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3148637,718	1645390,558		1,914	0,057
ROA	27,534	3,354	0,451	8,209	0,000
CR	10,002	1,517	0,352	6,591	0,000
GR	2,093	0,714	0,155	2,931	0,004

a. Dependent Variable: DPR

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga secara sistematis persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,385 + 0,458 X_1 + 0,427 X_2 + 0,191 X_3$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan informasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,385 dengan arah positif, mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tetap dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi.
2. Nilai koefisien (b1) menunjukkan arah positif sebesar 0,458 berarti kinerja karyawan akan meningkat

apabila budaya organisasi meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. Nilai koefisien (b2) menunjukkan arah positif sebesar 0,427 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai koefisien (b3) menunjukkan arah positif sebesar 0,191 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

### 5.4 Analisis Determinasi

**Tabel 5.7**  
**Hasil Analisis Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,752 <sup>a</sup>	0,565	0,558	22799200,36093

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat dijelaskan bahwa hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,817, yang berarti bahwa variasi variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi memberikan informasi sebesar 81,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R pada penelitian ini sebesar 0,914 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi berkorelasi sebesar 91,4% terhadap kinerja karyawan yang masuk dalam kategori korelasi yang tinggi sekali.

### 5.5 Uji t

Berdasarkan Hasil pengujian Uji t pada Tabel 5.6 dapat dijelaskan hasil pengujian statistik t sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vagabond Solusi Indonesia Hasil analisis uji statistik t variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,458, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vagabond Solusi Indonesia

Hasil analisis uji statistik t variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,427, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vagabond Solusi Indonesia

Hasil analisis uji statistik t variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,191, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia.

## 5.6 Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vagabond Solusi Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,458 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi dapat mempengaruhi

peningkatan kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia. Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Saiful (2018:34) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Wahyudi dan Tupti (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja”. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sejenis lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020).

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vagabond Solusi Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,427 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,001 atau lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia. Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua

peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiapan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Hasibuan, dkk (2019) dengan penelitian berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.” Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sejenis lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk. (2022).

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vagabond Solusi Indonesia**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,191 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,028 atau lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia. Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Kajian empiris yang dilakukan sebelumnya juga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana penelitian tentang Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Putri dan Wilyadewi (2023) yang berjudul

“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Ubud Corner di Gianyar”. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian sejenis lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sunny (2023).

## **VI. SIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, selanjutnya dapat ditarik simpulan terkait hasil akhir dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Vagabond Solusi Indonesia.

### **6.2 Saran**

Berdasarkan simpulan penelitian disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. 5. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian dari segi penambahan

variabel independen, dimana langkah ini dilakukan dengan tujuan agar memberikan pengaruh lain ketika dilakukan pengujian terhadap variabel dependen atau variabel kinerja karyawan. Variabel yang dapat disarankan antara lain: kesesuaian kompensasi, lingkungan kerja, sistem pengendalian internal dan lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, P. B. S., dan Santoso, B. (2005). Analisis Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS.
- Adinugroho, I., Rasyid, R. A., dan Hernawati, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal Of Management & Business*, 4(1), 346-361.
- Ariawan, K. H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cafe Kreme Seminyak (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139-151.
- Bapriani, N. K. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Rendang (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Dewi, N. K. M. T., & Sunny, M. P. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(4), 760-772.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.
- Dewi, A. D. S. I. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Ernawan, Erni R. (2018). *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Inovator*, 7(1), 90-109.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hari sulaksono. 2019. *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018) The Influence Of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, And Organizational Commitment Towards Employee Performance. *International Reaearch Journal Of Management, It And Social Sciences*, 5(3), 35-45.
- Locke, E. A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Locke, E. A., Latham G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., dan Valentine, S. R. (2015). *Human resource Management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maruli Tua Sitorus, (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.