

Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang

Nenny Octarinie¹, Sugeng Mianto Fane², Delimawati³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Palembang, octarinienny@yahoo.co.id

²Fakultas Ekonomi Universitas Palembang, paneunpal@gmail.com

³Fakultas Ekonomi Universitas Palembang, watidelima24@gmail.com

ABSTRAK

Riset ini berupaya untuk mengenali dampak kedisiplinan, komitmen organisasi serta budaya organisasi pada kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. Ada pula latar balik perkaranya merupakan bagaimana ketertiban, komitmen organisasi serta budaya organisasi mempunyai pengaruh parsial serta simultan pada kinerja. Hipotesis dicoba dengan analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f, dengan tujuan supaya akibat variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkatan keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) bisa dikenal. Hasil pengujian pada uji t pada variabel kedisiplinan mempunyai akibat positif terhadap kinerja, perihal nampak dari nilai t hitung (6,563) > t tabel (2,045), signifikansi (0,00) di dasar ataupun lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel komitmen organisasi berakibat positif pada kinerja, perihal nampak dari nilai t hitung (4,411) > t tabel (2,045), pada variabel budaya organisasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja, perihal terlihat dari nilai t hitung (1,052) < t tabel (2,045). Pada pengujian pada uji f pada variabel kedisiplinan, komitmen organisasi serta budaya organisasi mempengaruhi positif terhadap kinerja, perihal nampak dari nilai f hitung (5,502) > f tabel (2,934), serta signifikansi (0,01) di dasar ataupun lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of work discipline, organizational commitment and culture on the performance of employees of PT. Maju Global Indonesia Palembang. The problem in this study is "did work discipline, organizational commitment and culture partially and simultaneously affect on performance. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, through the t test and f test, with a view to knowing the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The test results on the t test on the work discipline variable have a positive effect on performance, it can be seen from the t value (6.563) > t table (2.045), the significance (0.00) is below or less than 0.05, while the organizational commitment variable positive effect on performance, it can be seen from the value of t count (4.411) > t table (2.045), the organizational culture variable has no effect on performance, it can be seen from the value of t count (1.052) < t table (2.045). In testing the F test on the variable work discipline, organizational commitment and organizational culture have a positive effect on performance, it can be seen from the calculated f value (5.502) > f table (2.934), and the significance (0.01) is below or less than 0.05.

Keywords : Work Discipline, Organizational Commitment, Organizational Culture, Performance

A. PENDAHULUAN

Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya maka mereka harus memiliki karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja yang tinggi diindikasikan dengan sikap karyawan yang dapat melakukan tugas mereka secara benar, memiliki loyalitas serta kedisiplinan yang baik, mereka mampu melakukan setiap pekerjaan tanpa harus ada instruksi dari atasan (Octarinie, 2021). Tapi berdasarkan faktanya, hanya sedikit karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal .



Dari hasil pengamatan terhadap karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang memiliki kedisiplinan yang tidak baik. Terlihat dari beberapa karyawan yang tidak memiliki kinerja yang sesuai harapan misalnya pencapaian target yang berkurang serta tingkat kedisiplinan absensi yang menurun. Karyawan juga cepat merasa sudah puas dengan hasil pekerjaan mereka sehingga tidak ada dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi. Ditambah kembali dengan keadaan pekerjaan yang selalu dirasakan sudah maksimal oleh karyawan sehingga mendorong berkurangnya semangat kerja karyawan.

Fenomena menurunnya kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia terlihat dari jumlah absensi karyawan dan keterlambatan karyawan dalam bekerja. Adapun perihal karyawan terlambat diawal masuk kerja atau sepulang istirahat, serta pada saat selepas kerja menjadi indikator adanya tindak indisipliner. Kasus-kasus tadi hampir terjadi setiap bulannya, akibatnya waktu bekerja menjadi tidak maksimal. Dan tentu berdampak pada tingkat efisiensi. Dibawah ini disajikan jumlah rekap tingkat kehadiran karyawan tahun 2018-2021.

Tabel Jumlah Rekap Kehadiran Karyawan PT. Maju Global Indonesia Tahun 2018-2021

No	Indikasi	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1	Total karyawan	42 orang	45 orang	40 orang	34 orang
2	Total hari kerja	294 hari	299 hari	291 hari	293 hari
3	Total kehadiran	192 hari	187 hari	183 hari	171 hari
4	Total ketidakhadiran	102 hari	112 hari	108 hari	122 hari
	a. Sakit	40 hari	52 hari	44 hari	50 hari
	b. Izin	62 hari	70 hari	64 hari	72 hari
5	Persen kehadiran	65,30 %	62,54 %	62,88 %	58,63 %
6	% ketidakhadiran	34,69 %	37,46 %	37,11 %	41,64 %
7	% rata-rata ketidakhadiran	2,89 %	3,12 %	3,09 %	3,47 %

Sumber: Manajemen PT. Maju Global Indonesia (2021)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat jika absensi yang mengalami penurunan setiap tahunnya, pada tahun 2018 rata-rata karyawan yang tidak hadir sebesar 2,89%, tahun 2019 adanya peningkatan absensi yang tinggi senilai 3,12%, dan pada tahun 2020 persentase ketidakhadiran mengalami penurunan menjadi 3,09%, namun tahun 2021 persentase rata-rata ketidakhadiran mengalami kenaikan sebesar 3,47%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Steven Rusli, ST. sebagai pimpinan PT. Maju Gobal Indonesia Palembang bahwa terdapat beberapa sebab terjadinya pengunduran diri, antara pekerjaan baru, dorongan keluarga, dan dorongan kesehatan dan sebab lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan hasil pengamatan penulis, bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan masih terbilang rendah, hal ini terlihat perputaran karyawan masih terbilang naik seperti nampak pada tabel berikut ini :

Tabel Total Perputaran Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang Tahun 2018– 2021

Tahun	Total Karyawan diawal tahun	Masuk	Keluar	Total Karyawan akhir tahun	LTO (%)	Rata-rata
2018	42	3	-	45	-	-
2019	45	4	9	40	21,18	42,5
2020	40	1	7	34	18,92	37
2021	34	5	8	31	24,62	32,5

Sumber : PT. Global Mandiri Indonesia Palembang (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, jumlah karyawan dari tahun 2018-2019 tingkat perputaran karyawan mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2019 sebesar 21,18%, tahun 2020 terdapat penurunan senilai 18,92%, tahun 2021 adanya peningkatan senilai 24,62%. Selama tahun 2018 sampai tahun 2021 tingkat perputaran karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang dapat disimpulkan bahwa tingkat perputaran karyawan mengalami fluktuasi yang signifikan.

Hal utama lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja ialah penerapan budaya organisasi. Berikut ini penerapan nilai budaya perusahaan yang dapat dipedomani PT. Maju Global Indonesia, yaitu:

TABEL PENERAPAN BUDAYA PERUSAHAAN PT. MAJU GLOBAL INDONESIA PALEMBANG

Budaya Perusahaan Yang Diterapkan	Kenyataan
Proaktif	Berdasarkan wawancara dengan Bapak Rusli Steven, ST. bahwa budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk menjadi acuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Namun lebih lanjut dikatakan oleh Bapak Rusli Steven, ST. bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak patuh : tidak mengerti dan patuh terhadap nilai-nilai budaya organisasi, tidak mau bekerja keras, tidak memiliki rasa tanggung jawab, tidak dapat bekerjasama dan tidak memiliki semangat kerja.
Terbaik	
Kerjasama (Team Work)	
Perubahan (Innovation)	
Bertanggung jawab (Responsibility)	

Sumber : PT. Global Mandiri Indonesia Palembang (2021)

Kinerja merupakan pencapaian terbaik seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017). Hal ini penelitian yang telah dilakukan oleh Sugeng Mianto Fane (Fane, 2021) dengan penelitiannya Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan budaya terhadap kinerja karyawan PT. Pratama Jaya Indo, dengan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.

Berkaitan dengan obyek penelitian, PT. Maju Global Indonesia Palembang



merupakan perusahaan kontraktor, perdagangan umum, jasa konsultan, pekerjaan teknik dan distributor tengah dihadapkan pada penurunan kinerja. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan dibawah ini :

TABEL KINERJA KARYAWAN PT. MAJU GLOBAL INDONESIA PALEMBANG

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi Target		
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			(%)	%	
1	Kualitas	9	4	12	5	3	34	110	65	100	
2	Kuantitas	8	9	10	4	3	34	117	69	100	
3	Ketepatan waktu	12	10	7	2	2	34	127	75	100	
4	Efektivitas	10	10	5	6	3	34	120	71	100	
5	Kemandirian	11	9	8	5	1	34	126	74	100	
6	Komitmen	7	9	9	6	3	34	113	67	100	
Total Skor Rata-Rata									70		

Total Skor = Nilai x F

Realisasi = Total Skor : (F Tertinggi x Jumlah Karyawan) x 100%

Total Skor Rata-Rata = Total Realisasi : Total Pernyataan

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2021)

Tabel tersebut menggambarkan bahwa secara keseluruhan kondisi kinerja karyawan di PT. Maju Global Indonesia Palembang belum mencapai target seperti yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 100%. Dimensi kemandirian karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan belum dapat dikatakan 100% mempunyai kemandirian, karena masih masih ada karyawan yang bekerja perlu mendapat pengarahan. Pada dimensi komitmen organisasi juga dapat dikatakan belum sepenuhnya karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan hal dapat dilihat dari perputaran karyawan dan tingkat absensi karyawan.

B. KAJIAN TEORI

1. Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan, Kedisiplinan merupakan wujud tindak kesadaran karyawan yang mau mengikuti semua aturan yang telah ditentukan sebuah organisasi dengan rasa sadar dan tanpa paksaan (Khairuman et al., 2022).

Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Martoyo (dalam (Anggraini & Octarinie, 2022) Ada beberapa fungsi kedisiplinan yaitu :

- Menata kehidupan bersama
- Menciptakan kepribadian yang baik.
- Menstabilkan kepribadian
- Hukuman
- Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan dipengaruhi berbagai faktor dalam suatu perusahaan, antara lain (Hasibuan, 2017) :

- a. Kemampuan serta Keahlian
- b. Pimpinan yang teladan
- c. Kompensasi
- d. Keadilan
- e. Pengawasan Melekat
- f. Tindakan Hukuman
- g. Tindakan Tegas
- h. Tingkat Kemanusiaan

Dimensi Disiplin Kerja

Dapat dijelaskan oleh Veithzal Rivai (Rivai, 2018) bahwa disiplin kerja memiliki beberapa unsur antara lain :

- a. Tingkat Kehadiran.
- b. Mentaati aturan kerja.
- c. Mentaati standar kerja.
- d. Memiliki kewaspadaan.
- e. Mematuhi norma.

2. Komitmen Organisasi

Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah adanya keinginan karyawan untuk menerima norma-norma yang diterapkan pada perusahaan. Komitmen juga mencerminkan adanya kesetiaan serta tingkatan kedekatan karyawan terhadap perusahaan (Sutrisno, 2017).

Faktor-Faktor Komitmen Organisasional

Menurut Dyne dan Graham (2005) dalam (Soekidjan, 2015) faktor-faktor yang memengaruhi komitmen adalah: Personal, Situasional dan Posisi.

1. Ciri-ciri Personal.
 - a. Karakter pribadi
 - b. Umur dan Lama Kerja
 - c. Pendidikan
 - d. Gender
 - e. Hubungan pernikahan
 - f. Keterkaitan kerja
2. Kondisi Situasional.
 - a. Nilai (*value*) tempat kerja.
 - b. Keadilan organisasi.
 - c. Karakteristik pekerjaan.
 - d. Dukungan organisasi.
3. Posisi.
 - a. Lama Kerja.
 - b. Jenis pekerjaan.

3. Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan aturan atau nilai yang diyakini secara bersama-sama oleh anggota organisasi serta dijadikan landasan untuk bertindak dan berperilaku agar dapat dipedomani sebagai dasar pencapaian tujuan bersama (Anogara, 2010).



Karakteristik Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins merincikan beberapa ciri mengenai budaya organisasi (Robbins, 2018):

- a. Dorongan Individual
- b. Kemauan menanggung resiko secara bersama
- c. Petunjuk
- d. Kebersamaan
- e. *Support* manajemen
- f. Pengawasan
- g. Identitas
- h. Kompensasi
- i. Solusi terhadap masalah
- j. Cara berkomunikasi

Indikator Budaya Organisasi

Berdasarkan pendapat Robbins dan Jugde dalam (Soekidjan, 2015), beberapa indikator budaya organisasi :

- a. Kemauan menanggung resiko
- b. Fokus pada hal-hal kecil sekalipun
- c. Fokus pada tujuan
- d. Fokus pada hubungan personal
- e. Fokus team
- f. Sifat agresif
- g. Keseimbangan

4. Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian karyawan secara kuantitas dan kualitas pada saat pelaksanaan tugas yang dibebankan berdasarkan tanggung jawabnya masing-masing (Wibowo, 2015). Sedangkan Menurut Mathis dan Jakson dalam (Sutrisno, 2017) bahwa, kinerja merupakan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hal- Hal Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang : "Kemampuan, dorongan, dukungan, hasil pekerjaan dan keterkaitan karyawan terhadap organisasi (Martoyo, 2015)"

Tujuan dan Pengukuran Penilaian Kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja antara lain yaitu (Sunarto, 2015) :

- a. Dapat memperbaiki kualitas kerja
- b. Penempatan kerja
- c. Rencana untuk mengembangkan karier
- d. Rencana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia
- e. Rencana penyesuaian balas jasa
- f. Kemampuan pegawai
- g. Keadilan dalam bekerja
- h. Keefektifan komunikasi antara pimpinan
- i. Etos Kerja
- j. Penerapan Hukuman

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator untuk pengukuran kinerja karyawan yaitu (Malthis, 2012):

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Kedisiplinan Waktu
- d. Tingkat efektivitas
- e. Tingkat Kemandirian
- f. Keterikatan kerja

C. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan PT. Maju Global Indoneisa berada di Jalan KHA. Ahmad Dahlan No. 34 Palembang.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian kali ini membahas tentang kedisiplinan, budaya organisasi serta komitmen organisasi pada PT. Maju Global Indoneisa

3. Desain Penelitian

Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang berusaha menemukan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini dengan melihat hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen) yaitu variabel kedisiplinan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

- Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang dengan cara memberikan kuesioner.

- Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang yang berjumlah 34 orang karyawan.

b. Sampel

Pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh/sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan.

6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

TABEL DEFINISI OPERASIONAL PENELITIAN

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen
Disiplin Kerja (X_1)	Sikap karyawan untuk mematuhi nilai-nilai dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk pencapaian tujuan bersama	1. Tingkat absensi	1-2
		2. Kepatuhan pada aturan kerja	3-4
		3. Kepatuhan standar kerja	5-6



		4. Kewaspadaan	7-8
		5. Etos kerja	9-10
Komitmen Organisasi (X ₂)	Kemampuan dalam diri individu untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dalam organisasi	1. Komitmen emosional	1-2
		2. Komitmen Moral	3-4
		3. Komitmen berkelanjutan	5-6
Budaya Organisasi (X ₃)	Nilai-nilai yang diyakini untuk dapat dijalankan serta mendasari seseorang berperilaku dalam suatu organisasi	1. Kemauan menanggung resiko	1-2
		2. Kemauan	3-4
		3. Sifat Personal	5-6
		4. Kinerja	7-8
		5. Fokus Team	9-10
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas	1-2
		2. Kuantitas	3-4
		3. Ketepatan waktu	5-6
		4. Efektivitas	7-8
		5. Kemandirian	9-10

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PADA VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Item 1	-	3	7	18	6	129	170	75,88
2	Item 2	-	1	7	21	5	132	170	77,65
3	Item 3	-	2	8	17	7	131	170	77,06
4	Item 4	-	2	10	17	5	127	170	74,71
5	Item 5	-	1	8	17	8	137	170	80,59
6	Item 6	-	1	6	21	6	135	170	79,41
7	Item 7	-	1	11	16	6	129	170	75,88
8	Item 8	-	1	7	22	4	131	170	77,06
9	Item 9	-	1	10	18	5	129	170	75,88
10	Item 10	-	1	7	23	3	130	170	76,47
Jumlah			14	81	190	55	1310	1700	77,06

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2022 (diolah)

Tabel diatas membuktikan menampilkan kalau keseriusan jawaban responden paling tinggi terhadap variabel kedisiplinan diperoleh jawaban sepakat (skor 4) dengan jumlah sebanyak 190 kali, sebaliknya skor hasil riset diperoleh 1310 maksudnya rata- rata tingkatan evaluasi terhadap variabel kedisiplinan sebesar 77,06 persen ialah dari jumlah skor empirik 1310 dikalikan 100%.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Item 1	-	2	5	24	3	130	170	76.47

2	Item 2	-	-	7	24	3	146	170	85.88
3	Item 3	-	-	7	18	9	138	170	81.17
4	Item 4	-	2	9	16	7	130	170	76.47
5	Item 5	-	1	10	19	4	128	170	75.29
6	Item 6	-	2	5	21	6	133	170	78.23
Jumlah		-	7	43	122	32	805	1020	78.91

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2022 (diolah)

Tabel diatas membuktikan menampilkan kalau keseriusan jawaban responden paling tinggi terhadap variabel komitmen organisasi diperoleh jawaban sepakat (skor 4) dengan jumlah sebanyak 122 kali, sebaliknya skor hasil riset diperoleh 805 maksudnya rata- rata tingkatan evaluasi terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 805 persen ialah dari jumlah skor empirik 78.91 dipecah jumlah skor maksimum 1020 dikalikan 100%.

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Item 1	-	-	11	22	1	126	170	74.12
2	Item 2	-	-	8	21	5	133	170	78.23
3	Item 3	-	-	7	24	3	132	170	77.65
4	Item 4	-	-	10	19	5	131	170	77.05
5	Item 5	-	-	11	20	3	128	170	75.29
6	Item 6	-	-	7	24	3	132	170	77.65
7	Item 7	-	-	7	22	5	134	170	78.82
8	Item 8	-	-	9	21	4	131	170	77.05
9	Item 9	-	-	9	23	2	129	170	75.88
10	Item 10	-	-	8	20	6	134	170	78.82
Jumlah		-	-	87	216	37	1310	1700	77.06

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2022 (diolah)

Tabel diatas membuktikan menampilkan kalau keseriusan jawaban responden paling tinggi terhadap variabel budaya organisasi diperoleh jawaban sepakat (skor 4) dengan jumlah sebanyak 216 kali, sebaliknya skor hasil riset diperoleh 1310 maksudnya rata- rata tingkatan evaluasi terhadap variabel budaya organisasi sebesar 1310 persen ialah dari jumlah skor empirik 77. 06 dipecah jumlah skor maksimum 1700 dikalikan 100%.

TABEL DISTRIBUSI JAWABAN PENILAIAN KARYAWAN OLEH PIMPINAN VARIABEL KINERJA

No	Indikator	Frekuensi Jawaban					Skor Empirik	Nilai Maks	Pencapaian (%)
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Item 1	1	1	16	16	-	115	170	67.65
2	Item 2	-	2	15	13	2	111	170	65.29
3	Item 3	-	2	13	17	2	122	170	71.76
4	Item 4	1	2	14	15	2	117	170	68.82



5	Item 5	2	15	16	1	119	170	70	
6	Item 6	4	17	11	2	113	170	66.47	
7	Item 7	4	15	13	2	115	170	67.65	
8	Item 8	1	2	11	19	2	124	170	72.94
9	Item 9	1	2	12	17	2	119	170	70
10	Item 10	-	2	17	14	1	117	170	68.82
Jumlah		4	23	145	151	16	1172	1700	68.89

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian, 2022 (diolah)

Berdasarkan diatas menunjukkan bahwa intensitas jawaban pimpinan tertinggi diperoleh jawaban Setuju (skor 4) dengan jumlah sebanyak 151 kali, sedangkan skor hasil penelitian diperoleh 1172, artinya rata-rata tingkat penilaian terhadap variabel kinerja 1172 sebesar persen yaitu dari jumlah skor empirik 68.89 dibagi jumlah skor maksimum 1700 dikalikan 100%.

2. Uji Instrumen Uji Validasi

a. Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja

Tabel Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X₁)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Ket
Item 1	.831	Valid
Item 2	.940	Valid
Item 3	.875	Valid
Item 4	.607	Valid
Item 5	.730	Valid
Item 6	.697	Valid
Item 7	.875	Valid
Item 8	.407	Valid
Item 9	.896	Valid
Item 10	.415	Valid

Sumber : Data diolah 2022

b. Validasi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel Pengujian Validitas Komitmen Organisasi (X₂)

Butir Pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Keterangan
Item 1	.806	Valid
Item 2	.837	Valid
Item 3	.639	Valid
Item 4	.569	Valid
Item 5	.677	Valid
Item 6	.819	Valid

Sumber : Data diolah 2022

c. Validasi Variabel Budaya Organisasi

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Keterangan
Item 1	.666	Valid
Item 2	.686	Valid
Item 3	.545	Valid
Item 4	.536	Valid
Item 5	.692	Valid
Item 6	.704	Valid
Item 7	.700	Valid
Item 8	.576	Valid
Item 9	.631	Valid
Item 10	.635	Valid

Sumber : Data diolah 2022

d. Validasi Variabel Kinerja

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Keterangan
Item 1	.414	Valid
Item 2	.752	Valid
Item 3	.700	Valid
Item 4	.662	Valid
Item 5	.725	Valid
Item 6	.722	Valid
Item 7	.752	Valid
Item 8	.586	Valid
Item 9	.727	Valid
Item 10	.662	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Ket
Kedisiplinan	.931	Reliabel
Komitmen Organisasi	.891	Reliabel
Budaya Organisasi	.893	Reliabel
Kinerja	.908	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022



3. Analisis Deskriptif Statistik Koefisien Determinasi (R²)

**Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.0586	6.047	5.70670

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, DISIPLIN, KOMIT

Sumber : Data diolah 2022

Menurut tabel diatas dapat dijelaskan jika :

1. Koefisien Determinasi senilai 0,766 artinya keterkaitan antara kedisiplinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi pada kinerja karyawan senilai 76,6%, yang berarti memiliki keeratan hubungan.
2. Adjusted R Square senilai 0,586 artinya 58,6% disiplin kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan dan sisanya senilai 41,4% merupakan faktor lain diluar penelitian.

Analisis Regresi Berganda

**TABEL KOEFESIEN REGRESI
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.261	9.538		2.648	.001
	DISIPLIN	9.118	.209	.323	6.563	.000
	KOMIT	4.240	.584	.446	4.411	.001
	BUDAYA	2.026	.495	.219	1.052	.008

a. Dependent Variable: KINERJA

Dapat dijelaskan dengan persamaan, bahwa :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 25,261 + 9,118 X_1 + 4,240 X_2 + 2,026 X_3$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X₁ = Kedisiplinan
- X₂ = Komitmen Organisasi
- X₃ = Budaya Organisasi

Keterangan :

- Diperoleh konstanta 25,261 artinya apabila terdapat kenaikan variabel kedisiplinan, komitmen organisasi serta budaya organisasi, akan meningkatkan kinerja sejumlah 25,261
- Diperoleh koefisien regresi X₁ senilai 0,9118 artinya apabila terdapat peningkatan 1 (satu) satuan kedisiplinan, maka akan meningkatkan kinerja sejumlah 0,9118.
- Diperoleh koefisien regresi X₂ senilai 4,240 artinya apabila terdapat peningkatan 1 (satu) satuan komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kinerja sejumlah 4,240.

- Diperoleh koefisien regresi X_3 senilai 2,026 artinya apabila terdapat peningkatan 1 (satu) satuan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja sejumlah 2,026

Uji-t (secara parsial)

**TABEL UJI PARSIAL
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.261	9.538		2.648	.001
	DISIPLIN	9.118	.209	.323	6.563	.000
	KOMIT	4.240	.584	.446	4.411	.001
	BUDAYA	2.026	.495	.219	1.052	.008

a. Dependent Variable: KINERJA

- **Pengujian variabel kedisiplinan (X1) dengan hipotesis :**

Bisa dijelaskan t hitung senilai 6.563. Supaya mendapatkan t tabel pada signifikansi 0, 05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $34 - 3 - 1 = 29$ hingga diperoleh nilai buat t tabel sebesar 2, 045

Bila t hitung lebih kecil t tabel, hingga H_0 ditolak

Bila t hitung lebih besar t tabel, hingga H_1 diterima

Sebab t hitung(6, 563) lebih besar t tabel(2, 045), hingga H_0 ditolak, H_1 diterima, maksudnya kalau disiplin kerja secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja.

- **Pengujian variabel komitmen organisasi (X2) dengan hipotesis:**

Bersumber pada hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4, 411. Buat mencari t tabel pada signifikansi 0, 05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ataupun $34 - 3 - 1 = 29$ hingga diperoleh nilai buat t tabel sebesar 2, 045

Bila t hitung lebih kecil tabel, hingga H_0 ditolak

Bila t hitung lebih besar t tabel, hingga H_1 diterima

Sebab t hitung(4.411) lebih besar t tabel(2, 045), hingga H_0 ditolak, H_1 diterima, maksudnya bahwa komitmen organisasi secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja.

- **Pengujian variabel budaya organisasi (X3) dengan hipotesis:**

Bersumber pada hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 1, 052. Buat mencari t tabel pada signifikansi 0, 05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ataupun $34 - 3 - 1 = 29$ hingga diperoleh nilai buat t tabel sebesar 2, 045

Bila t hitung lebih kecil tabel, hingga H_0 ditolak

Bila t hitung lebih besar t tabel, hingga H_1 diterima

Sebab t hitung (1.052) lebih besar t tabel(2, 045), hingga H_0 ditolak, kalau budaya organisasi secara parsial tidak mempengaruhi terhadap kinerja.

4. Uji F (Uji Simultan)

**TABEL PENGUJIAN SECARA SIMULTAN
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	49.038	3	16.346	5.502	.002 ^b



Residual	976.991	30	32.566
Total	1026.029	33	

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA, DISIPLIN, KOMIT

H0 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, maksudnya secara bersama- sama tidak ada pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel leluasa(X1, X2, X3,) ialah berbentuk kedisiplinan, komitmen organisasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan selaku variabel terikat(Y).

H1: $b_1, b_2, b_3 = 0$, maksudnya secara bersama- sama ada pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel leluasa(X1, X2, X3,) ialah berbentuk kedisiplinan, komitmen organisasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan selaku variabel terikat(Y).

Bersumber pada hasil dari output F hitung diperoleh sebesar 5, 502 Buat mencari F tabel pada signifikansi 0, 05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ataupun $34 - 3 - 1 = 29$ hingga diperoleh nilai untuk F tabel sebesar 2, 934

Bila F hitung (5,502) lebih besar F tabel, hingga Ho ditolak

Bila F hitung F tabel, hingga H1 diterima

Sebab F hitung(5, 502) F tabel(2, 934), hingga Ho ditolak, H1 diterima, maksudnya kalau kedisiplinan, komitmen organisasi serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Bersumber pada hasil pengujian hipotesis 1(dimana variabel motivasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang), nyatanya hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel disiplin kerja secara parsial mempengaruhi signifikan terhadap kinerja.

Bersumber pada hasil pengujian hipotesis 2(dimana variabel komitmen organisasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang) nyatanya hasil pengujian menunjang hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel komitmen organisasi secara parsial mempengaruhi signifikan terhadap kinerja.

Bersumber pada hasil hipotesis 3(dimana variabel komitmen organisasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang) nyatanya hasil pengujian tidak menunjang hipotesis sehingga hipotesis ditolak. Dimana variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bersumber pada hasil hipotesis 4(dimana variabel disiplin kerja, komitmen organisasi serta budaya organisasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang) nyatanya hasil pengujian menunjang hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel disiplin kerja, komitmen organisasi serta budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang belum disiplin dalam bekerja bisa diberikan hukuman(Punishment) berbentuk teguran, peringatan, apalagi aksi tegas guna membatasi terbentuknya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, mendidik karyawan serta menguatkan motivasi buat menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Dalam tingkatkan komitmen organisasi terhadap terhadap karyawan, industri tingkatkan keyakinan antara anggota organisasi lewat penyediaan training, memadai

untuk kebutuhan kerja, menghasilkan keyakinan kalau tiap karyawan mempunyai peranan berarti dalam pencapaian tujuan bersama. Dan mencermati kesejahteraan para karyawan, membagikan motivasi, membagikan pelatihan, membagikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, membagikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan membagikan kesempatan buat pengembangan karir

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, B., & Octarinie, N. (2022). Analisis Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Fasilitas Kerja dan Tingkat Disiplin Kerja terhadap Kinerja para Perangkat Desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 378–384. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb/article/view/5110>
- Anogara, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Rieneka Cipta.
- Fane, S. M. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Mulia Abadi Palembang. *Jurnal Manajemen*, 9(2). <file:///C:/Users/Acer/Downloads/388-Article Text-768-1-10-20210913.pdf>
- Hasibuan, S. . M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi Cet). PT.Bumi Aksara.
- Khairuman, Nenny Octarinie, & Fane Sugeng Mianto. (2022). Analisis Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengaruh Kompensasi pada Kedisiplinan Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 328–336.
- Malthis, R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1 da). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 6). BPFE.
- Octarinie, N. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bumi Mekar Hijau Ogan Komering Ilir (OKI)*. <http://eprints.unpal.ac.id/id/eprint/74/1/Proposal SKRIPSI FITRIYADii.pdf>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :dari Teori ke Praktek*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ke-1). Salemba Empat.
- Soekidjan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sunarto. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kedu). Penerbit Amus.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Penerbit Kencana.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). Rajawali Pers.

