

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. JANI JAYA PROPERTI MEDAN**

Wini Kasari¹, Windy Aginta², Sri Puspa dewi³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan. Jl. Pintu Air
IV No 214 Kwala Bekala. Padang Bulan. Kota Medan. Sumatera Utara 20142.

(061)8366679.

windyaginta@gmail.com

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menganalisis Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja pada Produktivitas Karyawan PT Jani jaya Properti Medan. Dengan jumlah populasi 42 responden dengan memakai teknik jenuh dalam pengambilan sampel yang berjumlah 42 respomden. Data yang digunakan data primer. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwasannya secara bersamaan budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Jani Jaya Properti. Untuk hasil simultan dapat di lihat dari f_{hitung} 12.057 > f_{tabel} 2.85 dan sig 0.000 < 0.05 sehingga disimpulkan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Jani Jaya Properti Medan. Hasil uji *determinasi R Square* yang bernilai 0.488 yang artinya memiliki pengaruh 48.8% terhadap produktivitas karyawan PT. Jani Karya Properti Medan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan

1. Pendahuluan

Bagian penting mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ialah budaya kerja. Semakin optimalnya budaya organisasi yang terkandung di dalamnya, maka semakin baik juga tingkat produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas, sebaliknya apabila budaya organisasi buruk yang terkandung di dalamnya, maka ini mempengaruhi karyawan. Secara umum, budaya organisasi mempengaruhi lebih dari sekedar kinerja karyawan tetapi juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, masalah budaya organisasi di perusahaan PT. Jani Jaya Properti Medan sering muncul kurangnya karyawan dalam peraturan pemakaian seragam kerja, kartu tanda pengenal yang digunakan setiap harinya, dan adanya pembicaraan antar karyawan pada saat jam kerja sudah dimulai, hal ini telah berlangsung lama.



JURNAL BONANZA

Fakultas Ekonomi
Universitas Al Azhar
Medan



Selanjutnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu motivasi adalah motivasi dilakukan oleh siapa saja, didalam sebuah organisasi/pimpinan memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan agar tetap bekerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas. Dimana dengan adanya motivasi

pemimpin maka akan membuat kinerja karyawan meningkat seperti lebih percaya diri dan bertanggung jawab.

Faktor yang dapat mendukung produktivitas karyawan tidak di ukur dari motivasi saja, dari disiplin kerja juga akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, karyawan yang memiliki disiplin kerjamaka memiliki hasil yang optimal dalam segala hal, sebaliknya apabila karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja maka otomatis akan mempengaruhi tingkat produktivitas dalam menghadapi permasalahan diruang lingkup kerja yang akhirnya tidak baik.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penjelasan Variabel Terikat (Y)

2.1.1. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan ialah suatu keefektifan dan keefisien dalam pekerjaan di dalam diri karyawan, dimana semakin baiknya tingkat produktivitas karyawan maka semakin baik juga hasil yang diberikan, dimana mampu mencapai tujuan yang sudah ditentukan [1].

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas ialah : Faktor motivasi, Faktor pendidikan, Faktor ketrampilan, Faktor sikap etika kerja, Faktor tingkat penghasilan, Faktor teknologi [2].

2.2. VARIABEL BEBAS (X)

2.2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah proses kegiatan yang ada didalam sebuah perusahaan dimana bersatunya gaya dan prilaku atau sikap setiap individu dan kelompok yang dapat memiliki kekuatan dapat mempengaruhi keadaan tertentu [3].

Budaya organisasi dapat diukur dari berbagai cara, diantaranya terdapat beberapa indikator ialah : 1. Memberikan inovasi, serta berani mengambil keputusan, resiko dalam segala hal, 2. Detail dalam hal-hal kecil serta teliti dalam segala hal, 3. Orientasi hasil, dimana pihak organisasi fokus pada hasil yang dilaksanakan untuk mencapai hasil yang baik, 4. Orientasi tim, kegiatan dalam melaksanakan tugas, 5. Keagresifan dimana orang bersikap inovatif, agresif daan kompetitif [4].

2.2.2. Motivasi

Motivasi ialah keadaan seseorang yang terdukung dalam mencapai suatu tujuan tertentu, dimana semangat dalam menyelesaikan tugas, dorongan dan dukungan yang membuat diri karyawan lebih percaya diri, tanggung jawab dan loyal terhadap organisasi [5].

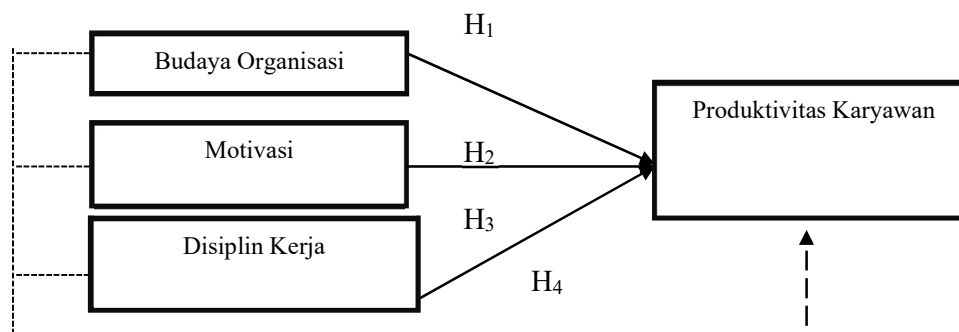
Motivasi juga dapat diukur dari berbagai cara diantaranya ialah : 1. Tanggung jawab melaksanakan tugas, 2. Prestasi, 3. Pengembangan dalam diri, 4. Kemandirian dalam bertindak [6].

2.2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah kegiatan dalam melaksanakan sebuah tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang ditentukan dalam melaksanakan tugas dan memiliki hasil yang baik dalam menjalankan tugas [7].

Disiplin kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya ialah: 1. Memberikan tujuan serta memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas, 2. Pimpinan yang bekerja selalu bekerja sama kepada para bawahan untuk menciptakan disiplin kerja yang optimal, 3. Memberikan bonus atau kompensasi, 4. Memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin serta memberikan pengawasan [8].

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi penelitian berjumlah 42 karyawan PT. Jani Jaya Properti Medan dan jumlah sampel yang digunakan 42 karyawan dengan teknik sampel jenuh, dimana dapat diartikan populasi dijadikan sampel.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data diantaranya ialah : 1. Kuesioner, 2. Observasi, 3. Wawancara, 4. Dokumentasi.

3.3. Metode Analisis

Dalam metode analisis ini menggunakan regresi linier berganda dimana dalam metode tersebut memiliki model persamaan diantaranya ialah :

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

Y : Produktivitas karyawan

a : Kostanta

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Motivasi

X3 : Disiplin Kerja

B_{1 2 3} : Koefisien regresi linier berganda terhadap variable terikat

e : Error

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Tabel. 1. Uji Validitas

Variabel		Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.576	0.30	Valid
	X1.2	0.551	0.30	Valid
	X1.3	0.707	0.30	Valid
	X1.4	0.538	0.30	Valid
	X1.5	0.661	0.30	Valid
	X1.6	0.679	0.30	Valid
	X1.7	0.687	0.30	Valid
	X1.8	0.596	0.30	Valid
Motivasi	X2.1	0.770	0.30	Valid
	X2.2	0.816	0.30	Valid
	X2.3	0.740	0.30	Valid
	X2.4	0.730	0.30	Valid
	X2.5	0.556	0.30	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.738	0.30	Valid
	X3.2	0.733	0.30	Valid
	X3.3	0.739	0.30	Valid
	X3.4	0.810	0.30	Valid
Produktivitas Karyawan	Y.1	0.680	0.30	Valid
	Y.2	0.783	0.30	Valid
	Y.3	0.706	0.30	Valid
	Y.4	0.757	0.30	Valid

Dari hasil diatas di lihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya seluruh instrument valid.

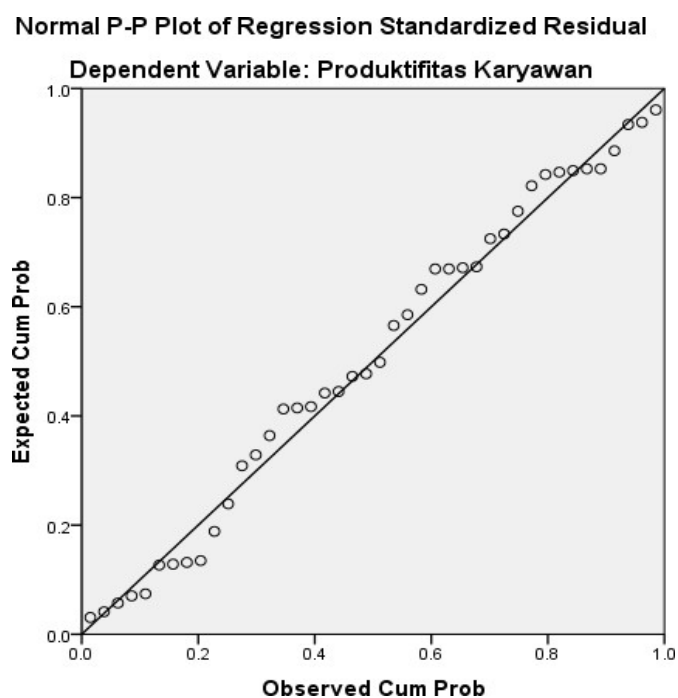
Hasil Uji Reliabilitas

Tabel. 2. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,759	Reliabel
Motivasi	0,770	Reliabel
Disiplin Kerja	0,748	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,708	Reliabel

Dari hasil diatas nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ yang dapat disimpulkan seluruh instrument variabel tersebut ialah reliabel.

4.1.2. Hasil Uji Normalitas



Gambar. 2 P-Plot Regression Produktivitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa hasil data mengikuti garis diagonal, yang artinya model normal.

4.1.3. Uji Multikolinieritas

Tabel. 4. Hasil Uji Multikolinieritas

	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya	.644	1.553
Organisasi	.689	1.450
Disiplin Kerja	.903	1.108

Dapat dinyatakan hasil tidak terjadi gejala korelasi, dapat dilihat dari nilai $VIF < 10$.

4.1.4. Uji Heteroskedastisitas

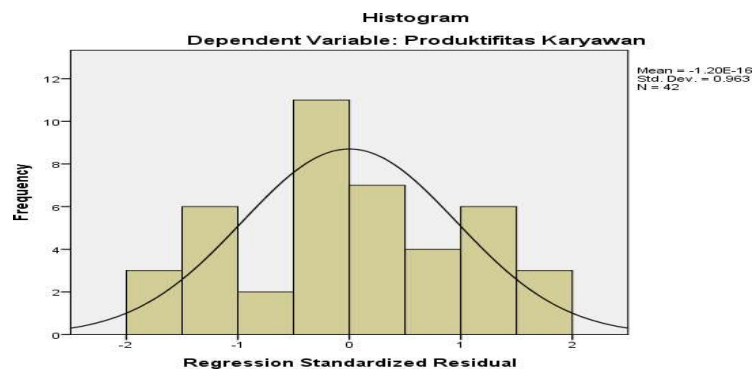
Tabel. 5. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

	t	Signifikan.
Constant	-1.163	.252
1 Budaya Organisasi	1.954	.058
Motivasi	1.277	.210
Disiplin Kerja	-.491	.626

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dapat disimpulkan nilai sig > 0,05 yang diartikan bahwasannya tidak terjadi gejala heterokedasitas.

4.1.5. Hasil Histogram



Gambar. 3 Hasil Histogram Produktivitas Karyawan

Hasil gambar histogram diatas dapat diartikan grafik memiliki hasil normal, dapat dilihat dari kurva berbentuk lonceng.

4.1.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 6. Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	3.382	2.403
1 X1	.195	.073
X2	.724	.066

X3	.321	.106
----	------	------

$$Y: 3.382 + .195 X1 + .724 X2 + .321 X3 + e$$

4.1.7. Uji t

Tabel 7. Uji t

	Untandardized Coeficients		Standrdized Coeficients	t	Signifikan.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.382	2.403		1.408	.007
1 X1	.195	.073	.387	2.677	.041
X2	.724	.066	.156	2.116	.002
X3	.321	.106	.369	3.016	.005

- 1) Hasil pengujian budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh $t_{hitung} (2.677) > t_{tabel} (2.024)$ signifikan $0.041 < 0,05$. Dapat diartikan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Hasil pengujian motivasi terhadap produktivitas karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} (2.116) > t_{tabel} (2.024)$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$. Dapat diartikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Hasil pengujian disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, nilai $t_{hitung} (3.016) > t_{tabel} (2.024)$ signifikan $0.005 < 0,05$. Dapat diartikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.1.8. Uji F

Tabel. 8. Hasil Uji F
ANOVA^a

	Sum of Sqares	Df	Mean Square	f	Signifikan.
Regression	54.817	3	18.272	12.057	.000 ^b
1 Residual	57.588	38	1.515		
Total	112.405	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

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

Hasil tabel di atas memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel} 2,85$ dan sig $0,000 < 0,05$ diartikan bahwasannya budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.1.9. Uji Determinasi R²

Tabel. 9. Uji Determinasi
Model Summary^b

	R	R Square	Adjuted R Square	Std. Error of the Estimasi



1	.698 ^a	.488	.447	1.23104
---	-------------------	------	------	---------

- a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi
 b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Dapat diartikan dari hasil tabel diatas memiliki nilai yang diperoleh sebesar Adjusted R Square 0.447, memiliki 44,7% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Jani Jaya Properti Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} (2.677) > t_{tabel} (2.024)$ dan $sig 0,041 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan variabel budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Jani Jaya Properti Medan.

4.2.2 Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Jani Jaya Properti Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} (2.116) > t_{tabel} (2.024)$ dan $sig 0,002 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Jani Jaya Properti Medan.

4.2.3 Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Jani Jaya Properti Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} (3.016) > t_{tabel} (2.024)$ dan $sig 0,005 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Jani Jaya Properti Medan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Jani Jaya Properti Medan.

REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. Management & Evaluasi Kinerja, Jogjakarta : Pressindo
Arikunto, A., 2016. Management Penelitian. Jakarta: Press Rinekakipta.
Ajhari, A., 2018. Etika dan Spiritual Bisnis. Medan: UIN-SU Press.
Fahmi. 2017. Pengantar SDM & Kinerja. Bandung: Alfabeta.
Gilmore, 2019. Perusahaan & Peningkatan SDM. Jakarta: Press Rinekakipta.
Gozali, G. 2016. Aplikasi Multivariate, IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Ponegoro Press.
Edy Sutrisno, 2017. Metodologi Research 2. Yogyakarta: Andi Offset.