

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALM SPRINGS GOLF COUNTRY CLUB

by Sari Maharani

Submission date: 19-Feb-2020 11:21AM (UTC+0800)

Submission ID: 1259921710

File name: JURNAL_SARI_MAHARANI-1.pdf (347.68K)

Word count: 3579

Character count: 20976

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALM SPRINGS GOLF COUNTRY CLUB

Sari Maharani¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb160910385@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The problem in this research is the possibility of applying culture in the Palm Springs Golf Country Club that hasn't gone well with the low motivation and culture of workers to obey the rules that apply to work. This has an impact on the work that is less than the maximum. Therefore research is carried out with the aim of studying cultural orientation, motivation, and work shifts towards employee performance. The method used descriptive analysis method applied to quantitative methods. The population is Palm Springs Golf Country Club employees with 151 sample employees. Data collection using a questionnaire instrument through the test of validity and reliability. Analyzed data using multiple linear regression to determine the relationship of independent variables with the dependent variable. T Test results produce a significant value for the variable Organizational Culture by 0,00, for the Motivation variable by 0,179 and for the Work Discipline variable by 0,00. So, partially Organizational Culture and Work Discipline have a significant and positive on employee performance, Motivation has no influence on employee performance. F test results have a significant value of 0.00 with Organizational Culture, Motivation and Work Discipline have a significant and positive on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture; Motivation; Work Discipline; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada suatu perusahaan dalam melakukan kelola perusahaan tidak hanya berdasarkan kekuatan modal atau uang saja, suatu perusahaan akan tumbuh dan berkembang dan dapat berhasil juga dapat ditentukan dari cara pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Dahlan & Hasim, 2017) SDM elemen dalam menentukan strategis baik atau buruknya suatu perusahaan.

Pengelolaan SDM dianggap sesuatu yang penting bagi organisasi baik yang berskala besar maupun skala kecil. Pada proses pengembangan perusahaan, dalam menentukan suatu elemen hal itu adalah sumbernya. Hal tersebut disebabkan pengembangan kualitas perusahaan akan terwujud jika pengembangan tersebut juga didukung dengan adanya SDM yang mempunyai kualitas.

Dalam mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja secara maksimal dibutuhkan adanya kerja sama yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemimpin perusahaan sangat diharapkan. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang menunjukkan kemampuan dan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan suatu bentuk tingkat pencapaian atau hasil dari pekerjaan tertentu. Kinerja dapat juga didefinisikan sebagai suatu bentuk keberhasilan mencapai hasil dan tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Safrina, 2016). Pendapat serupa mengenai definisi dari kinerja juga diungkapkan oleh (Poerwaningrum & Sudirjo, 2016) bahwa kinerja adalah hasil yang berasal dari aktivitas pada pekerja pada suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi bermacam bentuk faktor dalam meraih visi dari

organisasi dalam waktu atau periode tertentu. Kinerja dari karyawan baik secara individu atau kelompok tergantung upaya mereka dan juga kompetensi serta motivasi untuk memperlihatkan hasil kerja atau kinerja yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dimana hal ini berdasarkan posisi atau jabatan didalam organisasi.

Dalam hal pemimpin berperan penting dalam membantu meningkatkan sumber daya manusia yang mereka miliki yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Disini pemimpin perusahaan diharapkan dapat menciptakan kontrol sosial sehingga anggota karyawan dapat mengikuti aturan yang terdapat dalam perusahaan untuk memajukan perusahaan dengan budaya organisasi (A, Mardiana, 2019).

Ayu & Giantari, (2017) berpendapat bahwa di dalam suatu perusahaan terdapat bentuk nilai budaya yang terus berkembang, hal ini disebut dengan budaya organisasi. Nilai budaya tersebut kemudian dipakai sebagai pengarah akan perilaku para karyawan dalam perusahaan agar karyawan bersikap sebagaimana mestinya dan tidak menyalahgunakan jabatan atau kekuasaan dari setiap karyawan. Hal ini merupakan salah satu alasan akan adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap hasil kerja dari karyawan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil bentuk permasalahan dari salah satu perusahaan di Batam yaitu Palm Springs Golf Country Club. Permasalahan seperti budaya organisasi sudah sering kali terjadi pada saat proses perekrutan karyawan di Palm Springs Golf Country Club. Layaknya di perusahaan lain, para pekerja yang mencoba membuktikan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik tetapi tidak mendapatkan kesempatan untuk membuktikan hal tersebut sebagaimana mestinya. Hal ini dikarenakan adanya sistem

kekeluargaan yang diterapkan pada perusahaan yang dianggap dapat menghambat proses berkembangnya suatu perusahaan. Seperti halnya di dalam sebuah perusahaan yang sama, perusahaan mempekerjakan suami atau istri dalam suatu perusahaan. Hal ini terbukti bahwa adanya pengaruh budaya organisasi didalam sebuah perusahaan.

Adanya budaya organisasi di perusahaan menyebabkan karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi ketimbang kepentingan perusahaan. Hal tersebut dinilai dapat memberikan dampak negatif seperti halnya kerugian bagi banyak pihak dan hanya menguntungkan pihak-pihak tertentu. Banyak orang yang sudah bekerja keras untuk bergabung kedalam suatu perusahaan, namun tidak terpilih karena adanya sistem tersebut. Sedangkan atasan lebih memilih orang tertentu yang merupakan kerabat atau teman akrabnya untuk menempati jabatan tersebut, bukan karena kemampuannya. Tentu perbuatan ini tidak dapat dibenarkan dan bahkan bisa berakibat fatal bagi masa depan suatu perusahaan. Faktor yang dapat merugikan perusahaan adalah kurangnya motivasi dari karyawan untuk mengerjakan tugas diberikan oleh pimpinan untuk karyawan. Didalam sebuah perusahaan motivasi juga berperan penting karena itu modal utama dalam melakukan atau melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan. Jika motivasi dari karyawan rendah maka kinerja dari karyawan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci sukses dalam sebuah perusahaan dalam mengelola SDM.

Ayu & Giantari, (2017) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja merupakan suatu bentuk dari proses untuk menentukan berapa banyak tindakan atau upaya yang dikeluarkan untuk meningkatkan kinerja akan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Adanya motivasi yang di

nilai rendah berdampak pada kinerja karyawan yang menurun dan kurang optimal dan sebaliknya dengan adanya motivasi yang di nilai tinggi dapat menjadikan karyawan lebih baik dalam menjalankan pekerjaan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan seorang motivator bagi karyawan di dalam perusahaan, hal ini dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan fisik serta kebutuhan non fisik bagi karyawan, sehingga karyawan akan bersedia melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut (Susanto, 2019) Hal yang membuat seseorang merasa tergerak untuk melakukan sesuatu guna menimbulkan motivasi atau individu dari dalam dirinya ataupun dari faktor lainnya seperti dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Motivasi tercipta karena adanya keinginan dari dalam sendiri. Seharusnya perusahaan memberi perhatian lebih bagi para karyawan dalam memberikan upah kepada karyawan yang bekerja melebihi batas jam kerja.

Begitu pula dengan dengan disiplin kerja, setiap perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan perusahaan. Bagi perusahaan, Mempunyai karyawan yang memiliki sikap disiplin merupakan hal yang positif yang tentunya akan menghasilkan dampak yang dinilai signifikan pada perusahaan. Menurut (wahyudi, 2019) dalam menjalankan organisasi dibutuhkan suatu alat yang dinilai akan efektif dalam menjalankan organisasi untuk mencapai visi dari organisasi tersebut yaitu aturan. Ketaatan akan aturan tersebutlah yang disebut dengan sikap disiplin. Hal ini tetap harus dilakukan walaupun tidak ada jaminan yang pasti akan tercapainya tujuan tersebut. Setiap perusahaan pasti memiliki masalah, masalah yang memiliki efek besar atau kecil pada

bisnis tersebut. Adapun masalah yang muncul disiplin karyawan dalam jam masuk kantor yang begitu rendah, yang juga akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Kurangnya kepemimpinan dari ketegasan untuk menghukum karyawan melanggar aturan. karenanya karyawan mengabaikan manajer mereka dan tidak menghormati aturan.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari perusahaan Palm Springs Golf Country Club, Pada tahun 2018-2019, persentase akan jam kedatangan karyawan di kantor yang melebihi dari batas toleransi yang telah diberikan perusahaan yaitu pukul 07.30 WIB menunjukkan nilai presentase yang cukup tinggi. Suatu bentuk kompensasi seperti memundurkan jam kepulangan kerja seharusnya dilakukan oleh karyawan yang tidak datang tepat waktu. Namun hal tersebut masih jarang dilakukan oleh karyawan Palm Springs Golf Country Club. Berdasarkan peraturan yang diberlakukan perusahaan, Karyawan yang kedatangannya *on time* pada jam 07.30 WIB dapat melakukan jam pulang di pukul 16.30 WIB. Penurunan akan jumlah karyawan yang terlambat datang berkerja di setiap bulan ramadhan. Pada tahun 2018 tepatnya dibulan juli merupakan bulan Ramadhan dan sedangkan tahun 2019 bulan Ramadhan jatuh pada bulan Juni. Penurunan presentase ini disebabkan karena adanya kebijakan dari perusahaan akan toleransi jam kedatangan. Pada bulan Ramadhan toleransi jam kedatangan adalah pukul 07.45 WIB, terdapat 15 menit kelonggaran waktu jika di bandingkan bulan biasanya. Walaupun demikian, hal ini tampak hanya memberikan sedikit efek terhadap kedisiplinan karyawan agar dapat tiba di perusahaan tepat waktu, serta kurangnya motivasi dari dalam diri sendiri dalam meningkatkan moral karyawan.

KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

33 Menurut (Ali & Agustian, 2018) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas beserta tanggung jawab sesuai karakter orang dalam suatu perusahaan dalam waktu yang ditentukan, yang dikaitkan sesuai dengan tolak ukur orang yang bekerja.

Menurut (Widodo & Alamsyah, 2018) kinerja berarti kemampuan, penampilan dan target pencapaian yang harus dimiliki dalam seorang karyawan. Jika seorang memenuhi karakter yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan, maka itu dapat menjadi salah satu poin untuk pencapaian target suatu perusahaan dan dengan didukung dengan fasilitas yang memadai dalam kegiatan operasional.

2.2 Budaya organisasi

Dalam sebuah organisasi Budaya organisasi hal yang digunakan dalam memandu perilaku karyawan merupakan tingkat ukuran yang harus dikembangkan (Ayu & Giantari, 2017) Budaya dapat dipahami dan dianalisis sebagai gejala yang mengelilingi kita setiap saat, Menurut (Toha & Darmanto, 2014) adanya koordinasi yang membentuk kebersamaan diterapkan atau diadopsi oleh setiap anggotanya, hal ini merupakan salah satu alasan supaya ada perbedaan antara satu organisasi dengan yang lain.

2.3 Motivasi

(Siddiqi & Tangem, 2018) menggambarkan motivasi sebagai proses internal dari hasil akhir tiga komponen yaitu kebutuhan manusia, kemampuan untuk memutuskan cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan Lingkungan kerja yang mengarahkan bagaimana kebutuhan dan pilihan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dilakukan.

2 Menurut (Julianry & Syarief, 2017) bahwa motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam atau luar pribadi seseorang yang mampu menggerakannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan.

2.4 Disiplin kerja

Menurut (Safrina, 2016) Disiplin adalah hati nurani atau kehendak seseorang untuk mematuhi semua aturan yang berlaku seperti, mengetahui tugas dan tanggung jawab dan untuk perilaku dan tindakannya sesuai dengan aturan Lembaga tertulis maupun tidak tertulis.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini diperlukan penggunaan metode deskriptif untuk menerapkan metode kuantitatif, Pengumpulan informasi yang dibutuhkan menjadi hal pertama yang dilakukan oleh peneliti yang kemudian data dari informasi tersebut di olah serta dianalisis guna untuk menemukan kesimpulan serta memahami masalah dan kondisi yang diteliti.

Penelitian membutuhkan data primer, untuk sampel dan populasi yang digunakan yaitu karyawan dari Palm Spring Golf Country Club yang kemudian dilanjutkan dengan proses perolehan data yang didapatkan dari 151 responden dengan menggunakan teknik kuesioner.

11

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas Data

Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05 maka data yang diolah valid. Hasil uji validitas untuk variabel X1, X2, X3 dan Y

Dari tabel 1 kesimpulan yang dapat adalah semua pertanyaan yang dinyatakan valid karena semua pertanyaan memiliki hasil r hitung $>$ r tabel (0,1598) serta nilai signifikan setiap pertanyaan $<$ 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,704	0,1598	0,00	Valid
	X1.2	0,700	0,1598	0,00	Valid
	X1.3	0,534	0,1598	0,00	Valid
	X1.4	0,597	0,1598	0,00	Valid
	X1.5	0,729	0,1598	0,00	Valid
	X1.6	0,637	0,1598	0,00	Valid
Motivasi (X1)	X2.1	0,836	0,1598	0,00	Valid
	X2.2	0,755	0,1598	0,00	Valid
	X2.3	0,763	0,1598	0,00	Valid
	X2.4	0,810	0,1598	0,00	Valid
	X2.5	0,831	0,1598	0,00	Valid
Disiplin kerja (X3)	X3.1	0,787	0,1598	0,00	Valid
	X3.2	0,779	0,1598	0,00	Valid
	X3.3	0,729	0,1598	0,00	Valid
Motivasi (X1)	Y.1	0,666	0,1598	0,00	Valid
	Y.2	0,717	0,1598	0,00	Valid
	Y.3	0,704	0,1598	0,00	Valid
	Y.4	0,651	0,1598	0,00	Valid
	Y.5	0,655	0,1598	0,00	Valid

(Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, 2019)

4.2 Hasil Uji Reabilitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

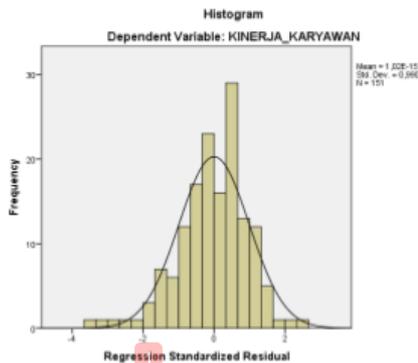
Variabel	Nilai cronbach's alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,682	6	Reliabel
Motivasi (X1)	0,856	5	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0,644	3	Reliabel
Kinerja Karyawan (X1)	0,701	5	Reliabel

(Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, 2019)

Uji Reabilitas ditentukan dari nilai koefisien korelasi *cronbach's alpha* > 0,06, maka setiap pertanyaan kuesioner di anggap reliabel. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel Budaya Organisasi dengan 6

pertanyaan, Motivasi Kerja dengan 5 pertanyaan, Disiplin kerja dengan 3 pertanyaan dan Kinerja Karyawan dengan 5 pertanyaan dilihat dari nilai koefisien korelasi *cronbach's alpha* > 0,60.

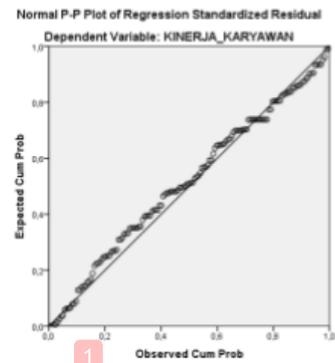
4.2 Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram

Sumber: Pengolahan SPSS 23, 2019

Dari gambar 1 histogram menjelaskan hasil nilai residu berdistribusi normal, karena kurva pada histogram *refression* residual berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*).



Gambar 2. P-P Plot

Sumber: Pengolahan SPSS 23, 2019

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dasar untuk keputusan uji normalitas jika titik data menyebar disekitaran garis diagonal dan akan mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		151
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74080995
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,041
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, 2019)

31

Salah satu cara untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov untuk lebih memastikan bahwa data data telah berdistribusi normal.

4.3 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4 hasil yang didapat adalah nilai tolerance variabel Budaya Organisasi $0,587 < 1,00$, variabel Motivasi $0,431 < 1,00$ dan variabel Disiplin Kerja $0,582 < 1,00$.

Tabel 2 menjelaskan hasil uji nilai nilai signifikan yaitu $0,200 > 0,05$. Maka data dalam penelitian ini menunjukkan data telah berdistribusi normal.

Dan untuk hasil yang dijelaskan pada tabel dibawah nilai VIF variabel Budaya organisasi $1,704 < 10,0$, variabel Motivasi $< 10,0$ dan variabel disiplin kerja $1,719 < 10,0$.

4
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
BUDAYA_ORGANISASI	,587	1,704
MOTIVASI	,431	2,318
DISIPLIN_KERJA	,582	1,719

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

(Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, 2019)

4.4 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji menjelaskan bahwa nilai sig variabel Budaya Organisasi sebesar $0,972 > 0,05$, variabel Motivasi sebesar $0,75 > 0,05$ dan variabel Disiplin Kerja sebesar $0,730 > 0,05$.

14
Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

1
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,220	1,109		-1,100	,273
	BUDAYA_ORGANISASI	-,002	,048	-,004	-,035	,972
	MOTIVASI	,099	,055	,219	1,793	,075
	DISIPLIN_KERJA	,031	,088	,036	,346	,730

a. Dependent Variable: ABS_Y

(Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, 2019)

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

1
Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,903	1,768	
	BUDAYA_ORGANISASI	,386	,077	,420
	MOTIVASI	,119	,088	,132
	DISIPLIN_KERJA	,296	,141	,177

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

(Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, 2019)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka persamaan regresi yang didapatkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 4,903 + 0,386 X_1 + 0,119X_2 + 0,296X_3.$$

Nilai konstanta yang diperoleh 4,903 artinya variabel Budaya

Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai variable independen dapat dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Karyawan sebesar 4,903. Nilai konstanta ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan searah.

3

Nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,386. Jika Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,386. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,119. Jika Motivasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan juga akan

mengalami kenaikan sebesar 0,119. Motivasi mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,296. Jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,296. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang searah dan positif terhadap Kinerja Karyawan

29

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 ^a	,394	,381	1,758

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

(Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, 2019)

Hasil yang didapat adalah nilai korelasi sebesar 0,627. Hal ini menjelaskan keempat variabel saling berhubungan dengan kuat. Selain itu, hasil pengujian ini juga memperoleh nilai R square atau koefisien

28

determinasi sebesar 0,394 atau 39,4%, maka diartikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh sebesar 39,4%, sedangkan 60,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

4.7 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,903	1,768		2,773	,006
	BUDAYA_ORGANISASI	,386	,077	,420	5,011	,000
	MOTIVASI	,119	,088	,132	1,351	,179
1	DISIPLIN_KERJA	,296	,141	,177	2,103	,037

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

(Sumber: Data Pengolahan SPSS 23, 2019)

Berdasarkan tabel 4.16 maka hasil hipoteses secara parsial dijelaskan yaitu: **H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palm Springs Golf Country Club.**

Dari hasil pengujian ini, diketahui bahwa t hitung variabel X1 sebesar 5,011 > t tabel (1,976) atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini

2

secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa H1 diterima dan H₀ ditolak.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palm Springs Golf Country Club.

Dari hasil pengujian ini, diketahui bahwa t_{hitung} variabel X2 sebesar $1,351 < t_{tabel}$ (1,976) atau nilai signifikan sebesar $0,179 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan antara Motivasi dengan variabel keputusan pembelian. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa H2 ditolak dan H₀ diterima.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palm Springs Golf Country Club.

8

4.8 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Parsial)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295,212	3	98,404	31,823	,000 ^b
	Residual	454,563	147	3,092		
	Total	749,775	150			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI

(Sumber: Data Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019)

H4: Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palm Palm Springs Golf Country Club.

Dari hasil pengujian ini, diketahui bahwa f_{hitung} variabel X1, X2 dan X3 sebesar $31,823 > f_{tabel}$ (2,67) atau nilai

PEMBAHASAN

Dari hasil uji t untuk nilai t_{hitung} sebesar $5,011 > t_{tabel}$ 1,976 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Ayu & Giantari, 2017). Budaya Organisasi yang baik dapat mendorong untuk meningkatkan setiap karyawan Palm Springs Golf Country Club mampu bekerja maksimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan visi dan misi perusahaan.

Dari hasil uji t untuk nilai t_{hitung} sebesar $1,351 < 1,976$ dan nilai signifikan sebesar $0,179 > \text{nilai alpha}$ 0.05. Hasil penelitian sejalan dengan (Julianry & Syarif, 2017). Motivasi tidak sepenuhnya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hanya berperan sebagai pendorong untuk karyawan agar

Dari hasil pengujian ini, diketahui bahwa t_{hitung} variabel X3 sebesar $2,103 > t_{tabel}$ (1,976) atau nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa H3 diterima dan H₀ ditolak.

signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa H4 diterima dan H₀ ditolak.

lebih bekerja dengan giat. Jika karyawan Palm Springs Golf Country Club diberikan motivasi positif oleh pimpinan maka karyawan akan merasa dihargai dan senang dalam bekerja.

Dari hasil uji t untuk t_{hitung} sebesar $2,103 > 1,976$ dan nilai signifikan sebesar $0,037 < \text{nilai alpha}$ 0.05. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Suali, 2017). Disiplin Kerja diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan Palm Springs Golf Country Club dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Suali, 2017).

Dari hasil uji f untuk nilai f_{hitung} sebesar $31,823 > 2,67$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{nilai alpha}$ 0.05. Maka peneliti menyimpulkan

17 bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja

7 SIMPULAN

Secara parsial, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, nilai t hitung Budaya Organisasi sebesar $5,011 > t$ tabel $1,976$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung Disiplin Kerja sebesar $31,823 > t$ tabel $1,976$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

13 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $1,351 > t$ tabel $1,976$ dengan nilai signifikan $0,179 < 0,05$.

Secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan pada Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $31,823 > t$ tabel $1,976$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALM SPRINGS GOLF COUNTRY CLUB

ORIGINALITY REPORT

31%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

30%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	8%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	3%
3	adoc.tips Internet Source	2%
4	Submitted to Udayana University Student Paper	2%
5	jurnal.likmi.ac.id Internet Source	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
9	Submitted to Binus University International Student Paper	1%

10	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1%
11	es.scribd.com Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
13	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
14	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
15	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	1%
16	anzdoc.com Internet Source	<1%
17	media.neliti.com Internet Source	<1%
18	journal.stimykpn.ac.id Internet Source	<1%
19	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1%
20	repository.uksw.edu Internet Source	<1%
21	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	<1%
22	www.unisbank.ac.id	

<1 %

23

repository.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

24

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

25

Submitted to President University

Student Paper

<1 %

26

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

27

FETY ROCHYAWATI. "Indikator Lingkungan Intern Pada Kinerja Keuangan Dengan Intellectual Capital Dan Size Sebagai Variabel Moderasi Dan Mediasi", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2017

Publication

<1 %

28

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

29

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

30

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Student Paper

<1 %

31

docobook.com

Internet Source

<1 %

32

blog.binadarma.ac.id

33

Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2018
Publication

<1 %

34

sersofus.wordpress.com
Internet Source

<1 %

35

prosiding.unipma.ac.id
Internet Source

<1 %

36

repositori.usu.ac.id
Internet Source

<1 %

37

repository.unej.ac.id
Internet Source

<1 %

38

id.scribd.com
Internet Source

<1 %

39

dosyamerkez.saglik.gov.tr
Internet Source

<1 %

40

Submitted to iGroup
Student Paper

<1 %

41

Submitted to Academic Library Consortium
Student Paper

<1 %

42

Submitted to Universitas Brawijaya

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALM SPRINGS GOLF COUNTRY CLUB

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
