

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE MAH-EISA Manokwari

Yunus Tekad Kurniadi Ruslak Hammar¹⁾ ; Nurdin Brasit²⁾ ; Muhammad Hidayat³⁾

^{1, 3)} Manajemen, STIE Nobel Indonesia

²⁾ Manajemen, Universitas Hasanuddin

*yunustekadkurniadi.rh@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap Kinerja Karyawan STIE MAH-EISA Manokwari, (2) Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan STIE MAH-EISA Manokwari, dan (3) Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan STE MAH-EISA Manokwari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori dengan kenyataan dilapangan melalui pengukuran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Sampel penelitian berjumlah 51 orang, menggunakan sampel jenuh, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya Organisasi dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Budaya Organisasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan, dan (4) Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan STIE Mah-Eisa Manokwari. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,661 yang artinya bahwa variabel independen yaitu Budaya Kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh sebesar 66,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 33,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The influence of Organizational Culture, Discipline and Job Satisfaction individually (partially) on Employee Performance of STIE MAH-EISA Manokwari, (2) The influence of Organizational Culture, Discipline and Job Satisfaction together (simultaneously) to the Employee Performance of STIE MAH-EISA Manokwari, and (3) to analyze the most dominant variables affecting the performance of STE MAH-EISA Manokwari employees. This study uses a quantitative approach aimed at testing theory with realities in the field through measuring the influence of the independent variable on the dependent variable. The research sample consisted of 51 people, using a saturated sample, with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) Organizational Culture and Discipline have a positive and significant effect on employee performance, (2) job satisfaction has a negative and insignificant effect on employee performance. (3) Organizational Culture, Discipline and Job Satisfaction have a simultaneous effect on Employee Performance, and (4) Organizational culture was the most dominant variable influencing employee performance. employee performance of STIE Mah-Eisa Manokwari. The results of the calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained results of 0.661 which means that the independent variables namely Work Culture (X_1), Work Discipline (X_2), Job Satisfaction (X_3) have an effect of 66.1% on employee performance while the remaining 33.9% is explained by other variables outside the model.

Keywords : *Organizational Culture, Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, termasuk perguruan tinggi merupakan unsur yang penting dan strategis dalam menentukan maju mundur atau berkembangnya suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia.

Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gondokusumo (2015), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Sehubungan dengan ini menurut Tohardi (2010), kinerja sangat penting bagi organisasi karena (beberapa alasan, yaitu: (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Sebagai salah satu elemen utama yang ada pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia memerlukan sistem manajemen yang baik agar kinerja perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Dengan memiliki manajemen SDM yang terorganisir, upaya perusahaan dalam mencapai target organisasi akan menjadi lebih mudah untuk bisa dicapai. Suasana kerja dalam perusahaan tersebut juga akan menjadi lebih membangun saat memiliki manajemen SDM yang mumpuni. Kesenjangan antar karyawan yang biasanya berimbas buruk pada kinerja perusahaan akan jarang dirasakan. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk memiliki manajemen SDM yang positif, baik sejak saat proses rekrutmen, hingga melakukan pemberdayaan-pemberdayaan SDM, antara lain lewat pengembangan budaya organisasi yang dapat menunjang kinerja karyawan, peningkatan disiplin kerja dan peningkatan kepuasan kerja karyawan secara bertahap dalam organisasi tersebut demi peningkatan kinerja karyawan.

Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tepat kerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Menurut Sutrisno (2018), budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja,

ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, serta apa yang baik dan apa yang buruk. Dengan demikian budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja dan melakukan aktivitas kerjanya dengan baik. Disamping budaya organisasi, faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah disiplin dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Singodimejo (2010), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Dengan demikian disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam organisasi guna membentuk sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan atas aturan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, sehingga diharapkan efektifitas kerja pegawai dan kinerjanya akan meningkat, yang tercermin dari sikap dan tingkah laku, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi.

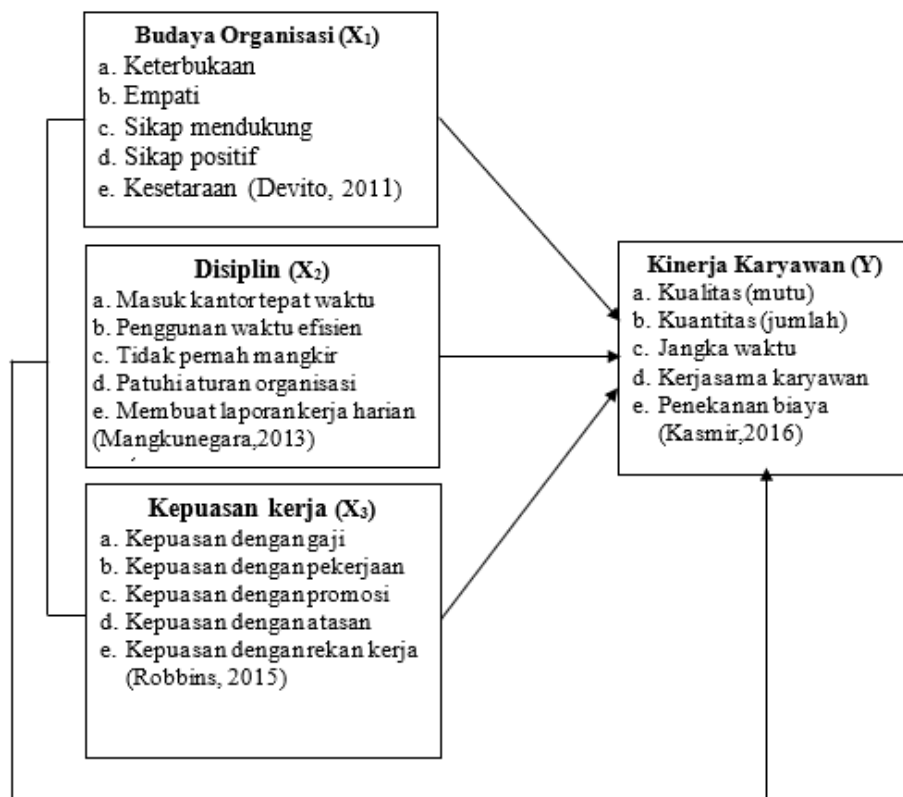
Sedangkan kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja biasanya diketahui berdasarkan hasil penyelidikan terhadap pegawai. Seorang bisa ditanya: apakah Anda merasa puas dengan kerja Anda? Jawaban terhadap pertanyaan ini dapat bermacam-macam, mulai dari yang sangat memuaskan sampai pada yang sangat tidak memuaskan. Tetapi pertanyaan yang sifatnya umum seperti ini lebih banyak gagal memberikan informasi yang bersifat diagnostik. Jawaban atas pertanyaan seperti itu tidak menunjukkan sumber kepuasan atau ketidakpuasan. Kepuasan merupakan suatu konsep yang banyak dimensi. Suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan menyembunyikan pertimbangan subjektif dari pegawai mengenai kepuasannya sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervisi, relasi, dan pekerjaan itu sendiri.

Fenomena yang ada pada STIE Mah-Eisa yang berkaitan dengan keemat variabel di atas adalah bahwa kinerja karyawan masih rendah, masih belum mampu melaksanakan tugas-tugas akademik dengan, hal ini disebabkan karena aspek komunikasi selama ini belum berjalan dengan lancar, masih ada skat-skat antar bidang/pegawai, disiplin kerja pegawai masih rendah, yang ini semua dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja yang belum kondusif. Kampus masih dalam taraf pembangunan sehingga kenyamanan kampus belum dirasakan memadai oleh para karyawan.

Oleh sebab itulah maka pengelola kampus perlu mengambil langkah-langkah strategis dalam rangka penyiapan fasilitas kampus yang memadai sehingga karyawan semakin betah bekerja yang pada gilirannya kinerja mereka dapat meningkat yang juga berdampak pada kinerja organisasi kampus. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja, terutama lingkungan kampus merupakan hal yang sangat penting, yang perlu mendapat perhatian khusus dari pengelola kampus STIE MAH-EIA Manokwari.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji dan membahas faktor-faktor tersebut dalam tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan STIE MAH-EISA Manokwari Propinsi Papua Barat. Adapun kerangka konsep dari model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan STIE Mah-Eisa Manokwari.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan STIE Mah-Eisa Manokwari.

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Saban, Echdar (2017) adalah pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Dengan demikian variabel penelitian meliputi variabel bebas (komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Tempat penelitian dalam pengumpulan data dilakukan di STIE Mah-Eisa Manokwari. Sedangkan waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE Mah-Eisa Manokwari berjumlah 51 orang. Oleh karena populasi penelitian ini di bawah 100 orang, maka menurut Saban, Echdar (2017) semua populasi bagusnya dijadikan sebagai sampel penelitian, jadi menggunakan sampel jenuh (statistik). Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi yakni 51 orang.

Selanjutnya, dalam teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada responden penelitian yang berada di lokasi penelitian. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan respon memberikan jawaban yang obyektif terhadap pernyataan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini berfokus pada daftar pernyataan dengan menggunakan angket tertutup, yang digunakan dengan memberikan pilihan jawaban yang telah ditentukan oleh peneliti, dengan menggunakan skala likert (pilihan: 5 – 4 – 3 – 2 – 1). Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis dengan menggunakan alat regresi linear berganda melalui penggunaan software SPSS for Windows.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (Construct Validity), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 54 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan $r\text{-kritis} = 0,339$. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-kritis}$ maka status butir kuesioner adalah valid dan jika $r\text{-hitung} < r\text{-kritis}$ maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Tabel Uji Instrumen – Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,256	0,288	0,070	Tidak Valid
	X1.2	0,788	0,288	0,000	Valid
	X1.3	0,711	0,288	0,000	Valid
	X1.4	0,492	0,288	0,000	Valid
	X1.5	0,777	0,288	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,452	0,288	0,001	Valid
	X2.2	0,568	0,288	0,000	Valid
	X2.3	0,681	0,288	0,000	Valid
	X2.4	0,488	0,288	0,000	Valid
	X2.5	0,644	0,288	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,028	0,288	0,844	Tidak Valid
	X3.2	0,842	0,288	0,000	Valid
	X3.3	0,651	0,288	0,000	Valid
	X3.4	0,579	0,288	0,000	Valid
	X3.5	0,516	0,288	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0,685	0,288	0,000	Valid
	Y2	0,577	0,288	0,000	Valid
	Y3	0,247	0,288	0,080	Tidak Valid
	Y4	0,320	0,288	0,022	Valid
	Y5	0,324	0,288	0,020	Valid
	Y6	0,759	0,288	0,000	Valid
	Y7	0,408	0,288	0,003	Valid

Sumber: data di olah (SPSS 25), 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.288 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Budaya kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.256 – 0.842. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.288 (r

tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner terhadap 54 orang responden, sehingga dari hasil analisis data dengan menggunakan software SPSS, maka hasil terungkap hasil penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Budaya Kerja (X1)	0.746	0.60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.709	0.60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.692	0.60	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.686	0.60	Reliabel

Sumber: Data di olah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Budaya Kerja Disiplin Kerja Kepuasan Kerja dan Kinerja pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

b. Analisis Regresi Berganda dan Uji Hipotesis

Selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.250	2.404		3.432	.001		
	Budaya Kerja	.527	.105	.470	5.025	.000	.775	1.291
	Disiplin Kerja	.654	.111	.578	5.871	.000	.698	1.432
	Kepuasan Kerja	-.247	.126	-.183	-1.958	.056	.778	1.285

Sumber: Data di olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 8,250 + 0,527X_1 + 0,654X_2 + (-0,247X_3) + e.$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Budaya Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah 8,250 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari ada sebesar 8,250
2. Nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0,527 artinya jika variabel budaya kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari meningkat sebesar 0,527%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berkontribusi positif terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,654, artinya jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel budaya kerja (X1), kepuasan kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari meningkat sebesar 0,654%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah (-0,247) artinya jika variabel kepuasan kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel budaya kerja (X1), disiplin kerja(X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari meningkat sebesar (-0,247%). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi negatif terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari

1) Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan terlihat dari uji t dimana $t_{hitung} = 5,025 > t_{tabel} = 2,012$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budayakerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **budaya kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja**, maka Hipotesis III diterima

2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 5,871 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2,0129 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 5,871 > 2,012$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel

disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I diterima

3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan terlihat dari uji t dimana $t_{hitung} (-1,958) > t_{tabel} 2,012$ dengan signifikansi $0,056 > 0,05$, karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,056 > 0,05$. Karena sig. $> \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak dan H0 diterima, artinya koefisien regresi pada variabel **kepuasan kerja secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja**, maka Hipotesis III ditolak

Tabel 4. Tabel ANOVA (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.877	3	167.959	33.532	.000 ^b
	Residual	235.418	47	5.009		
	Total	739.294	50			

Sumber: Data di olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 4 dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 33,532 lebih besar daripada 2,57 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,532 > 2,57$) **maka hipotesis IV diterima.**

Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,025 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 2,012 Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,025 > 2,012$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budaya kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel budaya kerja secara parsial (individu) **berpengaruh signifikan terhadap kinerja.**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Menurut Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001:7 budaya kerja adalah falsafah dengandi dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang berwujud sebagai kerja atau bekerja. Hadari Nawawi (2003) Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa

kebiasan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Miftahuddin (2014); Wibawanto, et al., (2021); Rase, et al., (2021) yang menyatakan bahwa budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013); Sabban, et al., (2020); dan Munir, et al., (2020); Dewi, et al., (2021). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku ntuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlak. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sastrohadiwiryo (2003). Sastrohadiwiryo menjelaskan kedisiplinan dalam bekerja secara otomatis dapat menciptakan pegawai yang mampu mengerjakan tugasnya secara optimal. Tugas yang mampu dikerjakan secara optimal akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

c. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar $(-1,958)$ dan nilai ttabel diketahui sebesar $2,012$. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $\text{thitung} > \text{ttabel} = (-1,958) < 2,012$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,056 > 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja secara parsial (individu) **berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja**.

Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tersebut dirasakan oleh pegawai berdasarkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan harapan pimpinan serta mendapatkan apresiasi dari pimpinan, sehingga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Menurut Salmiyah (2008), dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, dalam melakukan suatu pekerjaan harus dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh

d. Pengaruh Budaya kerja, Disiplin kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Budaya kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar $33,532$ lebih besar daripada $2,57$ dan probabilitas $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, dan diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Dengan demikian diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (11,868 > 2,74)$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) **berpengaruh signifikan terhadap kinerja**.

Jadi hasil analisis diatas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Rury Rina Rahmah (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asuransi Umum Bumiputra 1967

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012) tentang variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil yang di capai dalam penelitian tersebut adalah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian juga ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda Citra Kusuma tahun 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Makmur Industri yang menyatakan bahwa Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : pertama, secara parsial Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari. Kedua, secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari. Ketiga, secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari. Keempat, secara simultan Budaya kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari. Kelima, Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mah-Eisa Manokwari adalah variabel Disiplin Kerja

Referensi

- Ahmad Tohardi. 2010, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,. Universitas Tanjung Pura, Bandung: Mandar Maju.
- Dewi, A., Fachmi, M., Ilyas, G. B., & Mustafa, H. (2021). The Relationship Between Discipline and Motivation on Employee Performance Through Mediation Of Job Satisfaction. *Proceedings of the 5th International Conference on Accounting, Management and Economics, ICAME 2020, 14-15 October 2020, Makassar, Indonesia*. <https://dx.doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2304264>
- Edy, Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Melayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Rase, H. Y., Razak, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 53-61.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta
- Saban, Echdar. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama, Indonesia.
- Singodimedjo, Markum. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit SMMA. Surabaya. Shimko.
- Sondang P. Siagian, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Stephen, Robbins .2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sudarmanto.2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sujarweni, Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta

Wibawanto, Y. T., Razak, M., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 39-46.



Published by Journal of Applied Management and Business Research | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright ©2021 by the Author(s).