

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASITERHADAPKINERJA KARYAWAN GRAND CENTERPOINT APARTMENT TOWER C DAN D

Mu'tia Zubaidah¹, Adi Wibowo Noor Fikri^{2*}, Christophorus Indra Wahyu Putra³
^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Mutiazubaidah7@gmail.com^{1*}, adi.noor@dsn.ubharajaya.ac^{2*}, indrahatibie@gmail.com³

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Received : 18, July 2024
Revised : 26, July 2024
Accepted: 30, July 2024

©2023 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Grand Center Point Apartment Tower C dan D. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel yaitu teknik jenuh sampling. Adapun Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden yaitu karyawan atau karyawan di Grand Center Point Apartment Tower C dan D. Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation model (SEM) - Smart PLS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu elemen penting untuk menentukan tingkat keberhasilan adalah kinerja. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerjanya seiring berjalannya waktu. Kinerja sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif baik pada karyawan maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang paling berharga dan merupakan komponen penting dalam tata kelola perusahaan.

Di era sekarang, dimana para pekerja yang memiliki pemikiran bahwa bekerja hanya bekerja tanpa mengemukakan arti disiplin serta kehilangan motivasi dalam bekerja menimbulkan kerugian dari dua belah pihak. Perusahaan yang memperkerjakan para pekerja dapat mengalami penurunan dalam kualitas perusahaannya karena kurangnya motivasi serta disiplin dalam bekerja, seperti masuk tidak tepat waktu, tidak mengikuti jadwal kerja yang sudah disediakan, bermalas-malasan saat bekerja, dan mengabaikan prosedur kerja, merupakan hal-hal yang menunjukkan kurangnya motivasi kerja serta disiplin, dan menjadi berpengaruh

terhadap budaya organisasi yang diterapkan selain itu para pekerja akan mengalami penurunan kualitas diri karena tidak memiliki disiplin dalam diri yang merupakan hal dasar.

TINJAUAN TEORITIS

KinerjaKaryawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam organisasi (Akila, 2020). Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siregar et al., 2022). kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

DisiplinKerja

Disiplin kerja pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang teratur, terorganisir, sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan sesuai dengan rencana. Menanamkan disiplin kerja pada diri sendiri atau organisasi berkontribusi pada peningkatan kualitas perusahaan dan kesuksesan semua rencana kerja (Nainggolan & Sudjiman, 2022).

MotivasiKerja

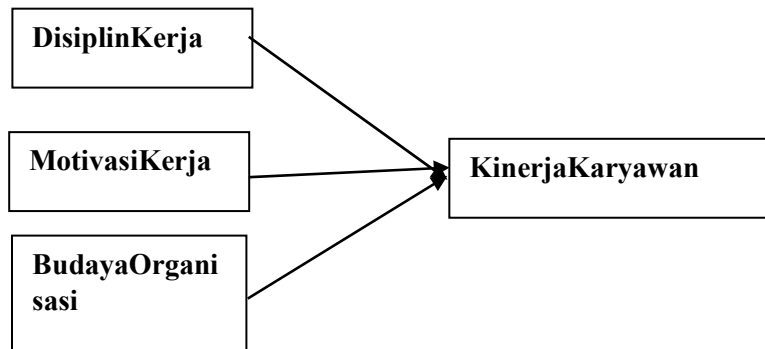
Motivasi didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku seseorang, atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor ini sering disebut sebagai motivasi, atau tujuan yang diinginkan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Motivasi juga disebut sebagai keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan (Soejarminto & Hidayat, 2022).

BudayaOrganisasi

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi,

karena merupakan kebiasaan kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota pegawai organisasi (A et al., 2022).

KerangkaKonseptual



Gambar 1 KerangkaKonseptual

Hipotesispenelitian, yaitu :

H1 :Disiplinkerjaberpengaruhpositifdan signifikanterhadapkinerjakaryawanGrand Center Point Apartment Tower C dan D.

H2 :Motivasikerjatidakberpengaruhterhadapkinerjakaryawankaryawan Grand Center Point Apartment Tower C dan D.

H2 :Budayaorgnisatidakberpengaruhterhadapkinerjakaryawankaryawan Grand Center Point Apartment Tower C dan D.

METODOLOGI

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan model SEM (*Structural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Struktural dengan menggunakan software smartPLS (*Partial Least Square*). SEM adalah teknik analisis multivariat untuk menguji hubungan variabel yang kompleks. Hubungan yang kompleks tersebut dapat diartikan sebagai rangkaian hubungan yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen (endogen) dengan satu atau beberapa variabel independen (eksogen). SEM dapat menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian

yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural (Jiputra, 2019).

POPULASI

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan sebagai subyek sampel adalah seluruh Karyawan Grand Center Point Apartment tower C dan D yang berjumlah 30 Orang.

SAMPEL

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Grand Center Point Apartment. Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan Teknik Jenuh sampling karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 Responden.

Sampling

Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan manajemen dari Grand Center Point Apartment tower C dan D yang berjumlah 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Nilai rata-rata variance Extract (AVE) pada uji validitas konvergen harus lebih besar dari 0,50. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap konstruk memiliki nilai lebih besar dari 0,50 sehingga uji validitas konvergen dapat diterima yang berarti variabel eksplisit setiap konstruk sangat melemah. Selain menggunakan nilai validitas konvergen, penelitian ini juga menguji validitas diskriminan yang dibuktikan dengan nilai cross-loading faktor yang mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa konstruk tersebut mempunyai validitas diskriminan yang tinggi. Nilai cross-loading faktor untuk seluruh konstruk yang dihitung menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap indikator konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, sehingga validitas alat dapat diterima.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Average variance extracted

	(AVE)
BudayaOrganisasi	0.645
DisiplinKerja	0.682
KinerjaKaryawan	0.655
MotivasiKerja	0.615

Sumber : Data Olah,2024

Uji reliabilitasdiukur dengan menggunakan nilai composite reliability dan pada tabel 2 nilai composite reliability dari indikator konstruk lebih besar dari 0,70 sehingga uji composite reliability terpenuhi dan instrumen bisa dikatakan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

	Composite reliability
BudayaOrganisasi	0.916
DisiplinKerja	0.937
KinerjaKaryawan	0.905
MotivasiKerja	0.864

Sumber : Data Olah, 2024

Untuk Pengujian Model Struktural (Inner Model) setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model. Berikutnya dilakukan pengujian model struktural (inner model). Uji R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen (independen) apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut ini adalah nilai R-Square pada konstruk :

Tabel 3. R-Square

	R-square
Kinerja Karyawan	0.873

Sumber : Data Olah, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai R – Square dalam penelitian ini untuk variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah 0,873 hasil nilai r-square tersebut yang dapat diartikan bahwa nilai tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel independen diantaranya motivasi kerja disiplin kerja dan budaya organisasi.

Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan hitung dengan t tabel dengan syarat jika hitung > t-tabel, maka hipotesis diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.142	0.157	0.189	0.751	0.226
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.562	0.545	0.172	3.268	0.001
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.287	0.289	0.155	1.859	0.032

Sumber : Data Olah, 2024

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai T-Statistic disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,268 Artinya nilai lebih besar dari t tabel atau $3,268 > 1,96$. Selain itu, nilai P-Value yang didapatkan sebesar 0,001 yang artinya $0,001 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai T-Statistic motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,859 Artinya nilai lebih kecil dari t tabel atau $1,859 < 1,96$. Selain itu, nilai P-Value yang didapatkan sebesar 0,032 yang artinya $0,032 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai T-Statistic budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,751. Artinya nilai lebih kecil dari t tabel atau $0,751 < 1,96$. Selain itu, nilai P-Value yang didapatkan sebesar 0,226 yang artinya $0,226 > 0,05$. Sehingga

hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka hasil dari penelitian sebagai berikut:

1. Hasil uji variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat disiplin kerja semakin baik kinerja karyawan, seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Fathaniyaturrisika & Lestariningsih, 2022).
2. Hasil uji variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dihasilkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Grand Center Point Apartment Tower C dan D. Masalah motivasi yang terjadi ialah kurangnya sarana dan prasarana serta kegiatan yang membangkitkan semangat atau motivasi bekerja, kemudian kurangnya perhatian dan pujian dari management sehingga menimbulkan rasa kecewa dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Supardi & Aulia Anshari, 2022).
3. Hasil uji variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), dihasilkan bahwa tidak berpengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Grand Center Point Apartment Tower C dan D. Masalah budaya organisasi yang terjadi dikarenakan telah terakuisisi beberapa kali sehingga adanya pergantian culture dan pedoman prosedur perusahaan yang terjadi namun kurangnya sikap tegas dan memperhatikan pengenalan terhadap penyampaian pedoman pada culture yang terbaru sehingga mengakibatkan karyawan tidak menyadari adanya culture dan pedoman prosedur perusahaan yang terbaru dan masih mengacu pada sebelumnya. Seperti halnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Girsang, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Center Point Apartment Tower C dan D, dan mampu memberikan kontribusi

terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $3.268 > t\text{-tabel } 1,96$ dan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Center Point Apartment Tower C dan D, ditunjukkan dengan nilai t- statistik $1.859 < t\text{-tabel } 1,96$. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Grand Center Point Apartment Tower C dan D, ditunjukkan dengan nilai t-statistik $0.751 < t\text{-tabel } 1,96$.

DAFTAR PUSTAKA

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 226. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4848>
- Ardiansyah, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. *Jurnal AGORA*, 5(4), 1–15.
- Fathaniyaturrisika, & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Sumber Makmur Surabaya). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Sumber Makmur Surabaya)*, 11(11), 1–13.
- Jiputra, J. A. (2019). Divisi Penjualan Pt Rembeka. *Agora*, 7(1).
- Nafukho, F. M., Irby, B. J., Pashmforoosh, R., Lara-Alecio, R., Tong, F., Lockhart, M. E., El Mansour, W., Tang, S., Etchells, M., & Wang, Z. (2022). Training design in mediating the relationship of participants' motivation, work environment, and transfer of learning. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 112–132. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2022-0070>
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Intelektiva*, 3(9), 1–23. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/758%0Ahttps://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/download/758/577>
- Palls, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ciamis. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 1–12.

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.246>

Siregar, A. R., Tukimin, T., & Habra, M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Shooroom Raja Motor Medan. *Value*, 3(1), 90–100. <https://doi.org/10.36490/value.v3i1.341>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo.S.Pd (ed.)). ALFABETA

Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>