

## Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group Gresik

Suwaldiyan  
Universitas Qomaruddin  
Email: suwaldiyanagresik@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group Sampel dengan menggunakan metode sampel total ( Total sampling ) atau sesus yaitu dengan memilih langsung karyawan sebanyak 62 orang, Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa, disiplin, motivasi dan budaya organisasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Wahana Sejahtera secara simultan disiplin, motivasi dan budaya organisasi juga terbukti pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group. Hasil tersebut dapat di artikan bahwa dengan adanya disiplin, motivasi dan budaya organisasi yang telah diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Warga Semen Gresik ( KWSG) Semen Indonesia Group.

**Kata Kunci :** *Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi*

### ABSTRACT

*The purpose of the study was to determine the effects of the dicipline, motivation, and organizational cultural on imploiyee in Koperasi Warga Semen Gresik ( KWSG ) Group Semen Indonesia samples using to total sample ( total sampling ) on sessus by selecting direc employies as many as 62 people. Data were analysed using multiple liniar regresion. The results of multiple linear regresion anlysis proved that diciplin, motivation and organizational cullture proved to have significant influince partially on the performance of employess at Koperasi Warga Semen Gresik ( KWSG ) Group Semen Indonesia. Simultaneously dicipline, motivation, and organization cultural are also shown to significantly influense employee performance at Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Group Semen Indonesia . These results can be*

*interpreted that by their discipline, motivation and organization cultural that has been applied to improve the performance in employees at Koperasi Warga Semen Gresik ( KWSG ) Group Semen Indonesia.*

***Keywords : Discipline, Motivation and Organization Cultural***

## **A. Pendahuluan**

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu membutuhkan sumberdaya Insani yang berkompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya Insani memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, arti penting dari sumber daya Insani sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja di Koprasi Warga Semen Gresik ( KWSG) Semen Indonesia Group.

Mangkunegara (2013 ; 67) mendefinisikan kinerja masalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2014 ;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sementara menurut Wirawan (2009 ; 5) bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Koprasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group merupakan perusahaan perkoprasian berskala menengah yang bergerak dibidang jasa Fabrikasi Baja, Operation dan Maintenance, Perewaan Kendaraan dan Alat Alat Berat konstruksi , simpan pinjam , jasa penyedia tenaga kerja, yang sudah dipercaya untuk mengerjakan pekerjaan PT. Semen Indonesia

Group yang berlokasi di Jl. Tauhid Perum PT. Semen Gresik Tubanan Gresik. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas Koprasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Fenomena menarik dilapangan terjadi peningkatan kinerja dari Koprasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group, mengalami peningkatan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, komitmen keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Gilmer dalam Sutrisno, 2014;77).

Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sutrisno (2011;96) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Koprasi Warga Semen Gresik ( KWSG) Semen Indonesia Group telah menetapkan disiplin kerja untuk para karyawan sabagai sesuatu komitmen perusahaan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja yang telah dilakukan pada keryawan Koprasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Hal ini menjadi sebuah kekuatan

bagi Koprasi Warga Semen Gresik ( KWSG) Semen Indonesia Group dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **B. Kinerja**

Menurut Mangkunegara Kinerja (2013;67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam yakub (2014) kinerja adalah yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum sesuai.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97).

## **C. Disiplin**

Hasibuan (2011:193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014:87) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Fitriana dan Agustina (2012) menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dari para karyawan untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Disiplin adalah kesediaan karyawan untuk mentaati atau serta norma-norma yang berlaku didalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis (Permatasari, dkk, 2015).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94).

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 untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006:444).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesiapan seorang pegawai/karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku didisiplin.

#### **D. Motivasi**

Motivasi adalah yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilakumanusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil optimal.motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahanya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan Hasibuan, (2007:235). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Menurut Robbin (2012:98) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi disiplin kerjanya., sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.suasana batin itu terlihat dalam semangat gairah

kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Nawawi(206:97). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Menurut Siregar (2007:89) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menumbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Robbins (2008:314) menjelaskan bahwa terciptanya budaya organisasi dimulai dari ide pendiri organisasi. Para pendiri suatu organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang besar pada pembentukan budaya organisasi. Para pendiri mempunyai suatu visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu. Para pendiri tidak dikendalikan oleh kebiasaan ataupun ideologi sebelumnya.

Menurut Robbin (2012:98) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi disiplin kerjanya., sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.suasana batin itu terlihat dalam semangat gairah

Selain disiplin, motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. (Gitosudarmo dalam sutrisno, 2014; 111)

Menurut Mangkunegara (2009;93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Untuk meningkatkan motivasi karyawan Koperasi Warga semen Gresik ( KWSG ) Semen Indonesia Group memberikan upah, tunjangan dan intensif sesuai dengan kemampuan dan jabatan para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

#### **E. Budaya Organisasi**

Menurut Umar (2010;207), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirian yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berfikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang diterapkan oleh Koperasi Warga Semen Gresik ( KWSG ) Semen Indonesia Group guna meningkatkan kinerja pegawai diantaranya, *five minute meeting*, ringkas, rapi, resik, rawat, rajun (5 R), dan sikap kerja tepat waktu (SKTW).

Menurut Robbin (2012:98) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi disiplin kerjanya., sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.suasana batin itu terlihat dalam

semangat gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Nawawi(206:97). Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengerahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Menurut Siregar (2007:89) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menumbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Robbins (2008:314) menjelaskan bahwa terciptanya budaya organisasi dimulai dari ide pendiri organisasi. Para pendiri suatu organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang besar pada pembentukan budaya organisasi. Para pendiri mempunyai suatu visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu. Para pendiri tidak dikendalikan oleh kebiasaan ataupun ideologi sebelumnya.

## **Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Pemilihan dan penetapan lokasi penelitian ini adalah di Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group yang tempat lokasinya berada di Jl. Tauhid Perum Semen Gresik Kebomas Gresik.

Menurut Sugiyono (2008;80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud penelitian ini



adalah Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group yang berjumlah 62 Karyawan.

Diketahui maka pada penelitian ini menggunakan rumus slovin. Adapun rumus Slovin yang dimaksud adalah sebagai berikut :

$$\frac{N}{1 + Ne}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = 60 / 1 + 60 \times (0,05)^2$$

$$n = 60,449438 \text{ dibulatkan menjadi } = 60 \text{ Responden}$$

Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berjumlah sebanyak 60 Karyawan, responden.

Menurut Sugiyono (2008;81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total sampling. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi dan sampel yang diambil adalah 60 Karyawan, responden.

Teknik metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (Angket). Dalam penelitian ini, kuisoneer yang digunakan adalah kuisoneer terbuka yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya. Untuk tiap jawaban yang diberikan responden, ditentukan sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban ST, yaitu sangat setuju diberi skor : 5
- b. Untuk jawaban S, yaitu setuju diberi skor : 4
- c. Untuk jawaban N, yaitu netral diberi skor : 3
- d. Untuk jawaban TS, yaitu tidak setuju diberi skor : 2
- e. Untuk jawaban STS, yaitu sangat tidak setuju diberi skor: 1

Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas dengan tujuan untuk memprediksi nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui (Ghozali, 2009;43). Persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

X<sub>1</sub> = Disiplin

X<sub>2</sub> = Motivasi

$X_3$  = Budaya Organisasi

$b_1$  = Koefisien regresi dari  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi dari  $X_2$

$b_3$  = Koefisien regresi dari  $X_3$

$e$  = Error

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Variable bebas.

$X_1$  = Disiplin

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Budaya Organisasi

2. Variable terikat (Y), yaitu Kinerja Karyawan

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan tentang berbagai karakteristik data yang berasal dari satu sampel. Teknik data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas data, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Uji hepotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Gambaran umum dan Objek penelitian

Koperasi Warga Semen Gresik Didirikan pada tanggal 29 Januari 1963, dengan nama: Koperasi Serba Usaha Karyawan Perusahaan Negara Semen Gresik, dengan bidang usaha menjual bahan pokok dan sayuran kepada pegawai PT. Semen Gresik kala itu. Kemudian

berubah nama menjadi Koperasi Karyawan Warga Semen Gresik pada tanggal 17 Desember 1967, sesuai dengan Badan Hukum : 1545/BH/II/12.67 Tanggal 06 Februari 1985 diadakan perubahan nama dan Akta Perubahan Anggaran Dasar dengan nama “Koperasi Serba Usaha Warga Semen Gresik” dengan Badan hukumnya no. 1545A/BH/II/12.67 Tanggal 02 Nopember 1991 diadakan perubahan Anggaran Dasar dengan Badan Hukum No. 1545B/BH/II/12.67 sekaligus perubahan nama menjadi “Koperasi Warga Semen Gresik” atau disingkat KWSG.

Hal ini seiring dengan makin beragamnya bidang usaha saat itu (Simpan Pinjam, Percetakan, Foto copy, Jasa Boga dan Perdagangan Umum). Pesatnya pertumbuhan perekonomian Indonesia, mendorong pertumbuhan bisnis property. KWSG sebagai perusahaan yang selalu aktif melihat peluang yang ada, juga turut berbenah menyesuaikan diri dengan tuntutan bisnis yang sedang booming saat itu demi membangun kesejahteraan anggota pegawai, dan pemangku kepentingan lainnya. Sehingga pada tahun 1992, KWSG mendirikan bisnis Perdagangan Bahan Bangunan yang menjual produk Semen Gresik dan non semen (besi, board, asbes, paku, triplek). Untuk mendukung proses distribusinya, tahun 1995 KWSG menambahkan bisnis ekspedisi dalam lini bisnisnya.

Tanggal 30 Maret 2010 KWSG mengubah Anggaran Dasar & Rumah Tangga dengan Akta Perubahan No. 01/PAD/XVI.6/437.56/III/2010. Hal ini dikarenakan pada tahun 2010 KWSG merambah bisnis di bidang Event Organizer, dengan menggunakan GarisComm sebagai brand-nya. Dengan adanya bisnis bidang entertainment ini membuktikan bahwa KWSG terus melakukan akselerasi perkembangan dan pertumbuhan usahanya.

Eksistensi KWSG dari tahun ke tahun semakin berkembang dalam kancah bisnis nasional dibuktikan dengan masuknya KWSG dalam 100 Koperasi Besar Indonesia dan 300 Koperasi Besar Dunia (World Co-operative) sejak tahun 2013. Apresiasi atas prestasi KWSG tersebut juga diperoleh dari Kementerian Koperasi dan UKM dengan diundangnya KWSG ke Jakarta untuk penyerahan Nomor Induk Koperasi (NIK) oleh Menteri Koperasi dan UKM, AA Gede Ngurah Puspayugo pada tanggal 25 Mei 2015 dengan Nomor : 3525090010034.

## **B. Visi dan Misi dan Tujuan Koperasi Warga Semen Gresik**

Visi

Menjadi Koperasi yang Unggul dan terpercaya di Indonesia

Misi

1. Membangun kesejahteraan anggota, karyawan dan pemangku kepentingan lainnya sesuai cita-cita luhur koperasi.
2. Menciptakan insan koperasi KWSG yang profesional produktif dan kredibel.
3. Berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dengan ” Good Corporate Governance ”
4. Mengadopsi perkembangan teknologi informasi dan sistem manajemen modern.

## **C. Tujuan Koperasi Warga Semen Gresik ( KWSG )**

Adapun tujuan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group adalah untuk memberikan informasi kepada pimpinan mengenai perolehan omset perusahaan yang meliputi penjualan bahan bangunan dan pertokoan vmart, laba dari simpan pinjam Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) secara cepat, tepat dan akurat.

#### D. Deskripsi Hasil Penelitian

Jumlah responden yang dibuat sebagai sampel sebanyak 60 Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik ( KWSG ) setiap Karyawan diberi lembar kuesioenr untuk memberikan jawaban, dalam penelitian ini akan melakukan mengidentifikasi karakter responden yang didasarkan pada jenis kelamin, angkatan masuk, usia.

#### Tabel

**Karakteristik Responden Mahasiswa Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1  | Laki-Laki     | 40        | 40 %           |
| 2  | Perempuan     | 20        | 60 %           |
|    | Total         | 60        | 100%           |

*Sumber : KWSG tahun 2023 (data diolah)*

Berdasarkan tabel bahwa jumlah persentase jenis kelamin yang paling tinggi adalah Perempuan yaitu 40 responden atau 40 % dan jumlah persentase jenis kelamin yang tinggi adalah Laki-laki yaitu 60 responden atau 60 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Warga Semen Gresik ( KWSG ) mayoritas jenis kelamin adalah Laki-laki.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia mahasiswa dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

#### Tabel Gambar

**Responden Mahasiswa berdasarkan Usia**

| No | Usia | Frekuensi | Presentasi (%) |
|----|------|-----------|----------------|
|----|------|-----------|----------------|

|   |               |    |       |
|---|---------------|----|-------|
| 1 | 25 - 35 tahun | 30 | 30 %  |
| 2 | 36 - 45 tahun | 20 | 20 %  |
| 3 | 46 – 55 tahun | 10 | 10 %  |
|   | Total         | 60 | 100 % |

Sumber : data KWSG diolah (2023)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa jumlah dan presentasi usia responden dalam penelitian ini di dominasi usia 25-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 30 atau 30 %, dominasi usia 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 20 atau 20 %, dominasi usia 46-56 tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 atau 10 % Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Warga Semen Gresik di dominasi usia 25-35 tahun.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jumlah kelas mahasiswa dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel Gambar 4.3 Jabatan**

**Responden Karyawan berdasarkan Jabatan**

| No | Jabatan     | Frekuensi | Presentasi (%) |
|----|-------------|-----------|----------------|
| 1  | Pengurus    | 3         | 3 %            |
| 2  | Manager     | 10        | 10 %           |
| 3  | Unit        | 10        | 10 %           |
| 4  | Koordinator | 10        | 10 %           |

|   |           |    |       |
|---|-----------|----|-------|
| 5 | Pelaksana | 27 | 47 %  |
|   | Total     | 60 | 100 % |

Sumber : data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jabatan sebanyak 3 jabatan manager karyawan Koperasi Warga Semen Gresik, jumlah responden berdasarkan jabatan kepala unit sebanyak 10 karyawan, jumlah responden berdasarkan jabatan coordinator sebanyak 10 karyawan, dan responden berdasarkan jabatan pelaksana berjumlah 27 karyawan.

**Tabel: Hasil Uji t (parsial)**

| Model      | Unstandardized coefficients |           | Standardized coefficients | T     | Sig.  |
|------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|-------|
|            | B                           | sts Error | Beta                      |       |       |
| (constans) | 2.679                       | 0.733     |                           | 3.655 | 0.001 |



|                   |              |        |        |       |
|-------------------|--------------|--------|--------|-------|
| Disiplin          | -0.197 0.090 | -0.174 | -2.201 | 0.034 |
| Motivasi          | 0.289 0.074  | 0.337  | 3.889  | 0.000 |
| Budaya Organisasi | 0.708 0.085  | 0.790  | 8.305  | 0.000 |

a. *Dependent Variable: y. Kinerja karyawan*

Berikut ini hasil penelitian dari uji t (parsial) sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian terhadap variabel Disiplin (X1), diperoleh t hitung sebesar -2,201, sedangkan t tabel sebesar 1,67203. Hasil ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel dengan signifikan sebesar 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin terbukti berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group
- b. Hasil penelitian terhadap variabel Motivasi (X2), diperoleh t hitung sebesar -3.889, sedangkan t tabel sebesar 1,67203. Hasil ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel dengan signifikan sebesar 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin terbukti berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group.
- c. Hasil penelitian terhadap variabel Budaya Organisasi (X3), diperoleh t hitung sebesar -8.305, sedangkan t tabel sebesar 1,67203. Hasil ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel dengan signifikan sebesar 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin terbukti berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group.

**Tabel: Hasil uji f (simultan)**

| Model      | Sum of square | Df | Mean square | F       | Sig.  |
|------------|---------------|----|-------------|---------|-------|
| Regression | 126.453       | 3  | 42.151      | 112.219 | 0.000 |
| Residual   | 13.522        | 36 | 0.376       |         |       |
| Total      | 139.975       | 39 |             |         |       |

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan karyawan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0,00 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi  $< \alpha$  dan F hitung memiliki nilai 112,219 sedangkan Ftabel memiliki nilai 2,76 ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan terbukti ada pengaruh signifikan Disiplin (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian dan analisis yang diteliti dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS 21 for windows maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil sebagai berikut :

1. Pembuktian hipotesis regresi secara parsial dengan menggunakan uji t ditunjukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3), secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).
  - a. Disiplin (X1) memperoleh thitung sebesar 2,76 sedangkan ttabel sebesar 2,201 pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik terbukti bahwa secara parsial variabel Disiplin (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

- Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) sesuai dengan pendapat Rivai (204:444) dan Setiawan dan Waridin, (2006).
- b. Motivasi (X2) memperoleh thitung sebesar 3.388 sedangkan ttabel sebesar 2.000 pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik terbukti bahwa secara parsial variabel Motivasi (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) sesuai dengan pendapat Rivai (204:444) dan Setiawan dan Waridin, (2006).
- c. Budaya Organisasi (X3) memperoleh thitung sebesar 8,305 sedangkan ttabel sebesar 2.000 pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik terbukti bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG). sesuai dengan pendapat Rivai (204:444) dan Setiawan dan Waridin, (2006)
2. Pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0,00 nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai signifikansi  $< \alpha$  dan Fhitung memiliki nilai 112,119 sedangkan Ftabel memiliki nilai 2.76 ini berarti Fhitung  $>$  Ftabel, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terbukti bahwa Faktor Disiplin (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG).

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin (X1) terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group. Hal ini

- menunjukkan bahwa Disiplin yakin, berani mengambil keputusan dan memiliki Kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Rivai (204:444) dan Setiawan dan Waridin (2006).
2. Motivasi (X2) terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang diberikan oleh perusahaan memberikan kinerja karyawan sesuai dengan pendapat Rivai (204:444) dan Setiawan dan Waridin (2006).
  3. Budaya Organisasi (X3) terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan kemudahan dalam bekerja dan sebagai acuan dalam menjalankan tugas karyawan. Sesuai dengan pendapat Rivai (204:444) dan Setiawan dan Waridin, (2006)
  4. Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Warga Semen Gresik (KWSG) Semen Indonesia Group. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi perlu diberikan kepada karyawan. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013;67) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor Disiplin, Motivasi dan Budaya Organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amran, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo, vol. 4, no. 2.
- Andri, Seno, Troena, Eka Afnan, Djumahir, Idrus, 2011: 7, Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, program diklat terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan, Jurnal Aplikasi Manajemen, vol 9, no 4.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik), edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Superayetno, Agus, 2008 : 9, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja KayawanSerta Dampaknya Pada Kinerja

- Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), vol 10, no 2.
- Chairunisah, Siti, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat).
- Handoko, T Hani, 1984, Manajemen, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE. Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang, 2002: 6, Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen, edisi pertama cetakan kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Mahesa, Deewar, 2010 : 9, Analisis Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amati Indonesia (Central Java)), Skripsi.
- Putranto, Danung Kurnia, 2010 : 3, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan PT Daytona Partindo Utama Cabang Surakarta, Skripsi.
- Ranupandojo, Heldjrachman, dan Husnan, Suad, 1993, Manajemen Personalialia, edisi 4, Yogyakarta, BPFE.
- Reza, Regina Aditya, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara, Skripsi
- Sari, Rahmila, Muis, Mahlia, dan Hamid, Nurdjannah, 2012 : 4, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar.
- Septiyanto, Dafid, 2010 : 2, Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Survey Se-Eks Karisiden Surakarta), Skripsi.
- Sujudi, Riyanto, 2007, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar (Studi Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Penanaman Modal Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar).
- Suparmi, 2010:1, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang, Media ekonomi dan manajemen, vol 21, no 1.
- Susilaningsih, Nur. 2008 : 9, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

