

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan

Anita Fitriyanti, Trisniarty Adjeng Moelyatie², Tobari³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

anita.nitaf3@gmail.com¹ trisniartyadjengmoelyatie@yahoo.com²
drtobarimsi@yahoo.com³

Informasi Artikel:

Received: 21 February 2023, Accepted: 15 Maret 2023, Published: 04 April 2023

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, discipline and organizational culture on employee performance at PT. Pertamina RU III South Sumatra. This type of research is associative. Samples in research at PT. Pertamina RU III South Sumatra 104 employees using proportionate stratified random sampling technique. The data used in this study are primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS 25 application. The results of the study show that (1) there is a significant influence between motivation, discipline and organizational culture jointly on the performance of employees of PT. Pertamina RU III South Sumatra (2) There is no significant effect between motivation on the performance of employees of PT. Pertamina RU III South Sumatra (3) There is a significant influence between discipline on the performance of employees of PT. Pertamina RU III South Sumatra (4) There is a significant influence between organizational culture on the performance of employees of PT. Pertamina RU III South Sumatra.

Keywords: Motivation, Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Peran aktif sumber daya manusia dalam perencanaan, pengelolaan dan pengendalian organisasi yang berhubungan dengan pengembangan sangatlah dibutuhkan karena dalam proses sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam upayanya meningkatkan dan memperbaiki kualitas dan kuantitas kinerja baik di sektor usaha maupun jasa. Merubah sistem kerja yang lebih terstruktur, fleksibel dan terorganisir merupakan langkah pengembangan yang dapat dilakukan. Manajemen sumber daya manusia dapat mengambil keputusan dalam fungsi sistem operasi dan tanggungjawab untuk memproduksi barang dan jasa dalam organisasi perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Kinerja sebagai penentu dalam mencapai tujuan atau target sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-

syarat yang telah ditentukan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi, disiplin dan budaya organisasi.

Salah satu perusahaan BUMN yang memiliki perhatian terhadap kinerja pegawainya adalah PT. Pertamina RU III, Karyawan dituntut memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dalam upaya meningkatkan kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan realisasi dengan target laba yang ditetapkan dari tahun ke tahun. Berikut capaian kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan:



Gambar 1. Target dan Realisasi Laba PT. Pertamina RU III

Sumber: Laporan Keuangan, 2021.

Berdasarkan data yang ada menunjukkan belum maksimalnya kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari penurunan laba pada PT. Pertamina RU III yang disebabkan karena masih belum maksimalnya standar kerja serta hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi yang rendah pada PT. Pertamina RU III ditandai dengan kondisi kerja yang kurang mendukung dan pekerjaan yang memiliki tingkat resiko yang cukup tinggi sehingga membuat beberapa karyawan merasa kesulitan untuk menunjukkan prestasi kerja dan mengakibatkan kurangnya termotivasi.

Belum maksimalnya kinerja juga disebabkan karena rendahnya disiplin kerja, Disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya karena tanpa kondisi disiplin baik suatu organisasi perusahaan tidak mungkin dapat mencapai hasil kinerja optimal. Disiplin dalam penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, serta datang dan pulang tepat waktu sangat mempunyai berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin akan meningkatkan kinerja perusahaan. Rendahnya disiplin karyawan ini ditandai dengan seringnya karyawan tidak tepat waktu dan ketidakpatuhan beberapa karyawan terhadap peraturan yang berlaku.

Selain itu budaya organisasi juga turut mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan, Anggota organisasi akan bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan dalam bentuk sistem operasional prosedur (SOP). Rendahnya budaya organisasi pada PT. Pertamina RU III ditandai dengan kurang maksimalnya karyawan dalam menunjukkan prestasi kerja serta kebutuhan akan posisi tertentu dalam perusahaan yang sulit untuk didapat membuat beberapa karyawan mengeluhkan budaya seperti ini.

2. Literature Review

2.1 Kinerja Pegawai

kinerja Karyawan adalah pencapaian yang ditunjukkan seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 9)

Ada 8 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2018: 86) yaitu: a) kemampuan, b) kejelasan peran, c) motivasi, d) kompetensi, e) fasilitas kerja, f) budaya kerja, g) kepemimpinan, dan h) disiplin kerja.

Indikator yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja diantaranya adalah: a) tujuan, b) standar kerja, dan c) peluang.

2.2 Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses yang secara psikologi dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan pada tujuan yang ingin dicapai atau *gold-directed behavior* (Wibowo, 2017). memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu memberikan hasil kerja yang baik dan maksimal bagi perusahaan.

Menurut Afandi (2018) Indikator motivasi meliputi: a) balas jasa, b) kondisi kerja, c) fasilitas kerja, d) prestasi kerja, e) pengakuan dari atasan dan f) pekerjaan itu sendiri.

2.3 Disiplin

Disiplin menurut hasibuan (2018) yaitu sikap karyawan yang sadar dan dengan penuh kesediaan untuk mengikuti serta menjalankan norma atau peraturan yang diberlakukan. Dengan kata lain aturan yang diberlakukan oleh setiap perusahaan berdasarkan norma yang berlaku demi terwujudnya ketaatan, kepatuhan dan ketertiban dalam perusahaan. disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi .

Tingkat kedisiplinan karyawan menurut Afandi (2018: 21) dapat diukur dengan dimensi berikut: a) dimensi ketaatan waktu : tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif dan tidak mangkir. b) dimensi tanggung jawab kerja : mematuhi peraturan, pemenuhan target kerja, dan pelaporan kerja.

2.4 Budaya Organisasi

Menurut Creemers dan Reynolds (2016) *organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization's members*” (Budaya organisasi sebuah pola

keyakinan dan harapan bersama oleh anggota karyawan)..

Indikator budaya organisasi menurut Desmond graves dalam Busro (2020: 23), meliputi: a) jaminan diri, b) ketegasan dalam bersikap, c) kemampuan dalam pengawasan, d) kecerdasan emosi, e) inisiatif, f) kebutuhan akan pencapaian prestasi, g) kebutuhan akan aktualisasi diri, h) kebutuhan akan jabatan, i) kebutuhan akan penghargaan dan j) kebutuhan akan rasa aman.

2.5 penelitian Terdahulu

Penelitian Febri Yanti. (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Soeprpto (2021) Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan.

Penelitian Imelda Manalu (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Salman Farisi, dkk (2020). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Penelitian Eunike Nababan dan Mauli Siagian (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam. Penelitian Nafrian Kharismadi, dkk (2019). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Objek penelitian ini yaitu Karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan dengan observasi variabel motivasi, disiplin dan budaya organisasi sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent, Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif dimana penelitian jenis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: tujuan, standar kerja, dan peluang. Untuk motivasi menggunakan indikator kondisi kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Disiplin dapat terukur dengan indikator masuk tepat waktu dan mematuhi peraturan. Terakhir untuk budaya organisasi, indikator yang digunakan adalah kebutuhan akan pencapaian prestasi dan kebutuhan akan jabatan atau posisi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pertamina RU III dengan jumlah karyawan sebanyak 140 karyawan. Sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 104 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan *teknik proportionate stratified random sampling*

Jenis data yang digunakan adalah berupa data sekunder dan data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 140 kuesioner, dengan hasil pengembalian 100% dengan karakteristik responden laki-laki berjumlah 87 orang dan perempuan berjumlah 17 orang.

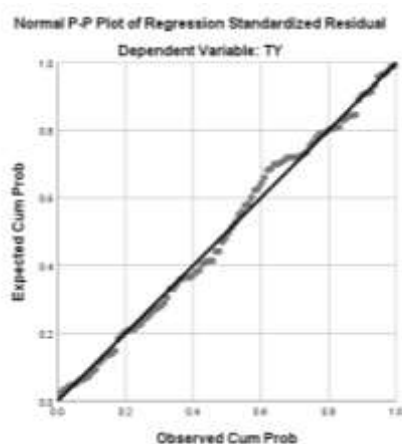
4.1.1 Analisis Data

Analisis data diawali dengan melakukan pengujian validitas dan realibilitas, hasil pengujian validitas yang telah dilakukan pada keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam kinerja pegawai, motivasi, disiplin dan budaya organisasi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga keseluruhan indikator dinyatakan valid. Begitupun hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan lebih besar dari 0,60 sehingga keseluruhan nilai variabel kinerja pegawai, motivasi, disiplin dan budaya organisasi digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

4.1.2 Uji asumsi klasik

4.1.2.1 Uji Normalitas

Melalui penyebaran data yang terlihat pada grafik dapat terdeteksi apakah model regresi memenuhi normalitas, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka data dapat dikatakan normal, begitupun sebaliknya. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Pengolahan data, 2022

Dari gambar dapat dilihat titik-titik penyebaran data mendekati garis diagonal sehingga data dalam penelitian dapat dikatakan normal.

4.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Batas nilai dari multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIP, dengan hasil pengujian multikolinearitas pada table dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi (X_1)	0,826	1,211
Disiplin (X_2)	0,758	1,320
Budaya Organisasi (X_3)	0,778	1,285

Sumber: Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, nilai tolerance tidak ada yang >0.1 dan nilai VIF tidak ada yang < 10 hal ini menunjukkan data penelitian yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.3 Analisis regresi linier berganda

Untuk mengetahui regresi antara variabel maka dilakukan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,488	1,695	
	Motivasi	0,167	0,110	0,128
	Disiplin	0,668	0,127	0,463
	Budaya Organisasi	0,310	0,136	0,199

Sumber: Pengolahan Data, 2022.

Persamaan regresi linier berganda berdasarkan hasil pada tabel di atas adalah:

$$Y = 3,488 + 0,167 X_1 + 0,668 X_2 + 0,310 X_3$$

Interpretasi dari hasil persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 3,488 menunjukkan jika variabel independent bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai akan sebesar 3,488.

Nilai koefisien motivasi sebesar 0,167 bertanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel motivasi terhadap kinerja yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai koefisien disiplin sebesar 0,668 bertanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel disiplin terhadap kinerja yang berarti disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,310 bertanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

4.1.3.1 Uji F (Simultan)

Hasil pengujian secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890,855	3	296,952	23.263	0,000
	Residual	1276,491	100	12,765		
	Total	2167,346	103			

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Apabila nilai F hitung > dari F tabel atau probabilitas signifikansi < 0.05, maka dengan nilai F hitung 23.263 > F tabel 3.10 dengan nilai Signifikan 0.000 < 0.05 maka variabel motivasi, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.1.4.2 Uji t (parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,488	1,695		2,058	0,042
	Motivasi X ₁	0,167	0,110	0,128	1,517	0,132
	Disiplin X ₂	0,668	0,127	0,463	5,256	0,000
	Budaya Organisasi X ₃	0,310	0,136	0,199	2,287	0,024

Sumber: Pengolahan Data, 2022

nilai t hitung dari variabel motivasi adalah 1.517 < t tabel 1.662 dan signifikansi 0.132 > 0.05 maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin nilai t hitung 5.256 > t tabel 1.662 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi nilai t hitung 2.287 > t tabel 1.662 dan signifikansi 0,024 < 0,05, maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,641	0,411	0,393	296,952

Sumber: Pengolahan Data, 2022.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan.

Hasil analisis secara simultan membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya antara motivasi, disiplin dan budaya organisasi saling berkaitan dan dapat dalam mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dibuktikan juga dengan hasil koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel motivasi kerja, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0.411 atau 41,1%.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin. Menurut Efrian. (2019). Febri Yanti. (2017). Juhari Pasaribu (2021). Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018). Soeprapto (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Menurut Efrian. (2019). Febri Yanti. (2017). Juhari Pasaribu (2021). Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018). Karena motivasi, disiplin dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang dialami oleh karyawan, yaitu mulai dari tujuan perusahaan belum tercapai dengan maksimal. Adanya karyawan yang tidak mematuhi SOP perusahaan. Kemudian peluang untuk naik pangkat atau jabatan itu sulit. Maka solusi yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu untuk melakukan perbaikan di bagian lini mana yang menjadi masalah penghambat tercapainya tujuan perusahaan. Melakukan sangsi yang tegas bagi para karyawan yang sering melanggar SOP perusahaan. Dan juga perusahaan perlu memperbaiki system dalam kenaikan pangkat dan jabatan guna memberikan motivasi bagi karyawan dalam menunjukkan kemampuannya dalam bekerja.

4.2.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan

Hasil analisis membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t motivasi sebesar 1.517 dengan nilai sig 0.132. Hal menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi terhadap kinerja akan tetapi tidak signifikan, artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja tetapi tidak signifikan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian menurut Melyna Putri Wijayasari, Wahyu Hidayat & Saryadi. (2012). Menurut Febri Yanti. (2017). Dan menurut Efrian. (2019). Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. menurut Soeprapto (2021) Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh negative terhadap kinerja Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018). Yaitu adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan akan tetapi tidak mempengaruhi secara signifikan.

Terjadinya permasalahan berkaitan dengan kondisi kerja yang kurang nyaman dan kondisi pekerjaan yang memiliki resiko yang tinggi membuat karyawan merasa kecemasan saat bekerja. Solusi yang harus dilakukan yaitu dengan memberikan kondisi yang nyaman dalam hal bekerja dan memberikan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja bagi yang memiliki resiko kerja yang tinggi, serta melakukan pencegahan dini agar tidak terjadi apa-apa bagi karyawan dengan melakukan kegiatan K3 dengan baik dan benar.

4.2.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dengan nilai t 5.256 dengan nilai sig 0.000. Artinya antara disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) bahwa disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian menurut Febri Yanti. (2017) dan Efrian. (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Artinya penelitian yang peneliti lakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri Yanti. (2017) Dan penelitian Efrian. (2019).

Terjadinya permasalahan berkaitan masih seringnya karyawan tidak memintak izin jika terjadi keterlambatan dalam datang dan masih seringnya karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada.

Solusi yang harus dilakukan yaitu dengan memberikan teguran ringan kepada karyawan sampai dengan memberikan teguran yang berat karena tidak mematuhi peraturan yang ada.

4.2.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan

Hasil analisis membuktikan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai 2.287 dengan nilai sig 0.024. Artinya budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016: 189) bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menurut Juhari Pasaribu (2021), Septi Wahyuningsih dan Dina Syakina (2021), Imelda Manalu (2021). Menurut Eunike Nababan, Mauli Siagian (2020). Dan menurut Nafrian Kharismadi, Yuni Rosdiana, Rini Lestari (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sebelumnya.

Terjadinya permasalahan berkaitan dengan karyawan sering melakukan pekerjaan tidak

sesuai dengan kemampuan mereka dan karyawan kesulitan dalam hal untuk naik jabatan. Solusi yang harus dilakukan yaitu memperbaiki kembali berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan guna membuat kemajuan bagi perusahaan.

5. Kesimpulan

Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan. Hal ini berdasarkan hasil hipotesis analisis yang menimbulkan hasil pada uji simultan diperoleh nilai F hitung $23.263 > F$ tabel 3.10 dengan nilai Signifikan $0.000 < 0.05$ maka secara bersama-sama variabel motivasi, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.411 atau $41,1\%$ artinya kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin dan budaya organisasi, sisanya sebesar 60.7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan Hal ini berdasarkan hasil hipotesis analisis yang menimbulkan hasil pada uji parsial diperoleh nilai t hitung dari variabel motivasi adalah $1.517 < t$ tabel 1.662 dan signifikansi $0.132 > 0.05$ maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan. Hal ini berdasarkan hasil hipotesis analisis yang menimbulkan hasil pada uji parsial diperoleh nilai t hitung $5.256 > t$ tabel 1.662 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina RU III Sumatera Selatan. Hal ini berdasarkan hasil hipotesis analisis yang menimbulkan hasil pada uji parsial diperoleh nilai t hitung $2.287 > t$ tabel 1.662 dan signifikansi $0,024 < 0,05$, maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran untuk pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, sebagai berikut :

PT. Pertamina RU III perlu memperhatikan motivasi, disiplin dan budaya organisasi, karena terbukti ketiganya berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Busro, Muhammad (2020) *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Prenadamedia Group
- Efrian (2019) *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan operasional PT. Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih*. Jurnal manajemen vol. 9 nomor 13. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Eunike Nababan, Mauli Siagian (2020) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam*. Jurnal Ilmiah Core It vol 8. No 1.
- Febri Yanti (2017) *Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Medan*. Jurnal Manajemen. Vol 14. Nomor 4. Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Hasibuan, S.P Malayu (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imelda Manalu (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sammyung Precision Batam*. Jurnal manajemen vol. 3 no 4.
- Juhari Pasaribu (2021) berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Unilever Group. Jurnal Manajemen Vol 9. Nomor 16.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Melyna Putri Wijayasari, Wahyu Hidayat & Saryadi (2012) *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Pertamina RU VI Balongan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 8, nomor 14. Universitas Diponegoro, d2d008105@gmail.com.
- Muhammad Kasmin, Muhammad Rusydi Rahman (2018) *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region VII*. JURNAL Competitiveness Vol. 7, Nomor 1. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar email: kasmin.tata@gmail.com
- Nafrian Kharismadi, Yuni Rosdiana, Rini Lestari (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Volume 5, No. 2, Tahun 2019. ProdisAkuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitass Islam Bandung, email: 1nafriank10@gmail.com
- Priansa, Juni Donni (2018) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabet.
- Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi (2020) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora. Vol 4 no 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Email korespondensi: salmanfarisi@umsu.ac.id
- Soeprapto. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Ace Hardware. Jurnal Manajemen. Vol 12. Nomor 4.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)