

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN TETAP PADA PT. RAMA EMERALD MULTI SUKSES

Rosa Anggraini W.R¹, M. Eddy Rosidi², Nuning Nurna Dewi³

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Maarif hasyim Latif
Jl. Ngelom Megare, Taman Sidoarjo 61257

e-mail: Rosaanggraini1@gmail.com, Eddy_rosidi@dosen.umaha.ac.id,
nuning_nurnadewi@umaha.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *purposive sampling* dengan 100 sampel dan menggunakan analisis model SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja dan kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh pada motivasi kerja tetapi tidak pada kinerja karyawan. . Disiplin kerja berpengaruh pada motivasi kerja tetapi tidak pada kinerja karyawan

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

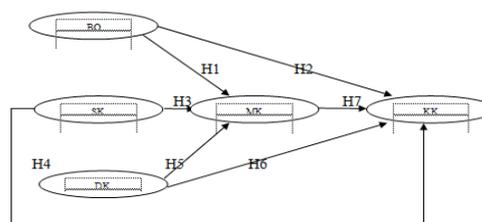
The purpose of this research is to test the influence of organizational culture, morale, discipline, motivation and work performance of the employee. Data collection techniques using *purposive sampling* with 100 samples and use the analysis model SEM. The results showed that organizational culture does not significantly influential work on the motivation and performance of employees. Morale effect on the motivation of working but not on the performance of employees. . The discipline of work affect the motivation of working but not on the performance of employees

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

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila para tenaga kerja didukung oleh para pengambil keputusan.

KERANGKA KONSEPTUAL



. Berdasarkan landasan teori dan meninjau kerangka pemikiran maka terbentuk sebuah hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Semangat kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja.
4. Semangat kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja.
6. Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sample menggunakan purposive sampling sebanyak 100 sampel dari karyawan PT. Rama Emerald dan Multi Sukses, Driyorejo. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan SEM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Parameter estimasi budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0.479 dengan nilai signifikan CR = 0.628 (Probability = 0.530) dengan nilai signifikansi <0,05 sehingga hipotesis H1 tidak dapat diterima (ditolak). Berdasarkan hasil tersebut maka kurangnya pemahaman budaya organisasi maka akan mempengaruhi tetapi tidak signifikan pada motivasi kerja karyawan.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2.827 dengan nilai signifikan CR = 0.444 (Probability = 0,657) dengan nilai

signifikan <0,05 sehingga hipotesis H2 tidak dapat diterima (ditolak). Berdasarkan hasil tersebut maka semakin kurangnya pemahaman budaya organisasi maka akan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semangat Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Parameter estimasi semangat kerja terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0.964 dengan nilai signifikan CR = 2.123 (Probability = 0,016) dengan nilai signifikansi <0,05 sehingga hipotesis H3 Dapat diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin baik semangat kerja akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4.594 dengan nilai signifikan CR = 0.483 (Probability = 0,629) dengan nilai signifikansi <0,05 sehingga hipotesis H4 tidak dapat diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin baik semangat kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Parameter estimasi disiplin kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,440 dengan nilai signifikan CR = 2.081 (Probability = 0.036) dengan nilai signifikansi <0,05 sehingga hipotesis H5 dapat diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka disiplin kerja akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 3.075 dengan nilai signifikan CR = 0.387 (Probability = 0,699) dengan nilai signifikansi <0,05 sehingga hipotesis H6 tidak dapat diterima (ditolak). Berdasarkan hasil tersebut maka kurangnya pemahaman disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2.930 nilai signifikan CR = 2.084 (Probability = 0,037) dengan nilai signifikansi < 0,05 sehingga hipotesis H7 dapat diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka semakin baik motivasi kerja maka mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chaplin J.P. 1993. ***Dictionary of Psychology***. Penerjemah: Kartini Kartono, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Dessler, Garry. 1992. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern, Alih Bahasa: Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2010. ***Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen***. Edisi Ketiga. Semarang: CV. Indoprint.
- Hair, J.F. Anderson, R.E. Tatham, R.L. and Black, W.C. 2004. ***Multivariate Data Analysis***. New York : MacMillian Publishing Company.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi 11 (2): 10-23.
- Harvey, DF dan D.R. Brown, 2009, ***An Experiential Approach to Organization Development***, Prentice Hall International, New Jersey.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas, Edisi Revisi Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Martanto, Apri. Tri. 2016. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W*. Jurnal Manajemen. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI, Yogyakarta.
- Nazir, Mohammad. 2004. *Metode Penelitian*. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Cetakan Ketiga. Bandung : CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

