

Budaya Kerja, Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja, dampaknya Pada Kinerja karyawan di Industri Logam Tegal

Prihatin Tiyanto Priagung Hutomo*

prihatintiyanto@gmail.com*

Fakultas Ekonomika Dan Manajemen,
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstrak

Disiplin Kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan Kinerja karyawan. Disiplin kerja berkaitan erat dengan budaya kerja dan motivasi kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dihipotesiskan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Industri Logam di Tegal. Penelitian ini dilakukan di dua tempat yaitu di Kota Tegal dan Kabupaten Tegal dari 100 data industry terdapat total populasi 170 karyawan, sesuai rumus Slovin di setiap perusahaan di ambil 2 sampai dengan 3 karyawan, dan diperoleh sampel 116 orang, sebagai sampel. Penelitian dilakukan dengan menggunakan Software Amos 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan berdampak positif pula pada Kinerja Karyawan. Penelitian ini untuk memberikan dukungan bagi pemilik maupun stakeholders dalam Pengambilan Keputusan bahwa Disiplin Kerja, di dasarkan Budaya Kerja dan Motivasi Kerja sangat tepat sehingga memberi pengaruh positif pada Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Employee work discipline is very important to improve employee performance. Work discipline is closely related to work culture and employee work motivation. Employee work discipline is hypothesized to have a positive effect on employee performance in the Metal Industry in Tegal. This research was conducted in two places, namely in Tegal City and Tegal Regency. From 100 industry data there was a total population of 170 employees. According to the Slovin formula, 2 to 3 employees were taken in each company, and a sample of 116 people was obtained as a sample. The research was conducted using Amos 22 Software. The results of the research show that Employee Work Culture and Work Motivation have a significant positive effect on Employee Work Discipline and also have a positive impact on Employee Performance. This research is to provide support for owners and stakeholders in making decisions that work discipline, based on work culture and work motivation, is very appropriate so that it has a positive influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Culture, Work Motivation, and Employee Performance

1. Pendahuluan

Kota Tegal dan Kabupaten Tegal di Jawa Tengah memiliki banyak industry pengecoran logam. Kinerja karyawan mengalami penurunan akibat lingkungan eksternal yang bergejolak, dan lingkungan internal Perusahaan, yang belum siap menghadapi tekanan. Kondisi eksternal salah satunya acaman Teknologi informasi di mana permintaan di lakukan secara on line yang sebelumnya dilakukan secara off line. Kondisi lingkungan eksternal yang berubah sangat cepat, menyebabkan kondisi internal yaitu budaya kerja juga dituntut berubah dengan cepat, dan karawan dituntut pula untuk meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan yang baik dituntut mampu beradaptasi melalui budaya kerja, serta meningkatkan motivasi kerja, hal ini akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Disiplin kerja sebagai sarana meningkatkan kinerja dengan cara mengubah perilaku kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Disiplin merupakan tindakan yang harus diambil

manajemen untuk memperbaiki perilaku karyawan agar dapat bekerja sesuai atau melampaui standar kerja. Disiplin digunakan untuk menjaga standar kerja yang harus diberikan kepada karyawan melalui komunikasi yang benar, (Dr Patrick Nkiinebari Nwinyokpugi, 2015). Manajemen berjalan dengan baik apabila disiplin kerja ditegakkan, aturan organisasi berjalan sesuai yang ditetapkan, serta memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar. Disiplin kerja sebenarnya adalah implementasi tindakan manajemen agar aktivitas manajemen berjalan secara teratur dan sesuai prosedur standar operasi.

Menurut (Aimee L. Franklin dan Javier Pagan, 2006) budaya kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan disipliner, faktor disiplin memiliki efek kausal bisa berwujud dan tidak berwujud. Praktik formal disiplin harus diikuti semua anggota organisasi dan praktek informal sebagai strategi perusahaan, sehingga sumberdaya manusia mampu menyelesaikan tugas kerja dengan berhasil, (Dr Patrick Nkiinebari Nwinyokpugi, 2015). Budaya kerja karyawan berbentuk kebiasaan perilaku karyawan di tempat kerja, ada atau tidak adanya pengawasan manajemen. Budaya kerja adalah arah bagi setiap karyawan mencapai tujuan organisasi untuk memberikan kontribusi tentang apa, bagaimana mencapainya, serta tujuan yang saling menunjang sehingga memberi pemahaman menyeluruh tentang perusahaan. Menurut (Sullam Yoel, 2015) budaya kerja mempengaruhi banyak aspek seperti interaksi karyawan, pengambilan keputusan, serta keberhasilan karyawan dalam menghadapi bermacam macam situasi. Budaya kerja sebagai identitas kolektif di tempat kerja menciptakan nilai-nilai dan keyakinan tinggi bagi karyawan melampaui kepentingan pribadi dan organisasi (Ashok Kumar, 2016).

Disisi yang lain karyawan selayaknya memiliki motivasi kerja. Motivasi tinggi selalu mencari cara terbaik pada bidang tugas dan tanggung jawab sehingga karyawan dapat dipromosikan lebih cepat. Motivasi kerja sangat relevan di setiap organisasi karena motivasi kerja karyawan memiliki peran untuk pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah motif (Chaudhary & Sharma 2012) keinginan, hasrat, kebutuhan manusia. (Fatchuriza Frida Purwanta, Lenny Cristinna Nawangsari, 2018), menyebutkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Berbeda dengan Penelitian (Munawaroh dkk, 2020), motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian terdapat research gap, terdapat perbedaan pendapat pengaruh motivasi kerja terhadap discipline kerja karyawan.

Kepala Bidang Perencanaan dan Pembangunan Industri Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kabupaten Tegal mengungkapkan bahwa 29.929 IKM di wilayahnya terdampak pandemic. Pesanan turun hingga 70 persen, para pelaku IKM melakukan efisiensi dengan merumahkan 50 persen karyawannya. Agar tetap bisa bertahan di tengah pandemi, pelaku IKM melakukan diversifikasi produk, sehingga disini dibutuhkan kedisiplinan kerja yang tinggi, dan ini menjadi fenomena bisnis di dalam penelitian. Pada penelitian ini berupaya menjelaskan bagaimana disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan di pengaruhi oleh budaya kerja dan motivasi kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

1) Budaya Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Budaya Kerja merupakan nilai-nilai yang ada di perusahaan dan disepakati bersama serta organisasi. Definisi budaya organisasi sering dipertukarkan dengan budaya kerja karena menyangkut nilai-nilai bersama di dalam organisasi dan bagaimana karyawan melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi (Surtiningsih Ryani Dhyani Parashakti, 2019). Budaya yang kuat memiliki sejumlah faktor yaitu mewakili budaya resmi yang ditumbuhkan di dalam organisasi dan mencerminkan tanggapan pragmatis terhadap masalah disiplin. Teori budaya kerja menjelaskan kebiasaan yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan. Budaya kerja adalah pemahaman pekerja tentang nilai-nilai yang berlaku di perusahaan, dan efek budaya ketaatan dan kesepakatan tidak tertulis yang harus dijalankan para pekerja. Indikator Budaya Kerja yang digunakan untuk mengukur meliputi: hubungan yang erat antar karyawan; dukungan manajemen, pengakuan atas hasil kerja, perlakuan yang adil; dan norma perilaku sama. Memahami fenomena budaya kerja di dalam organisasi memungkinkan perusahaan memperkuat lingkungan kerja melalui disiplin karyawan.

Budaya kerja yang kuat terhadap aturan diharapkan memperbaiki tingkat disiplin kerja karyawan dan memberi dampak meningkatkan pada kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat akan mengubah perilaku karyawan berdisiplin dalam menjalankan aktivitasnya, taat pada aturan dan hukum sehingga menjadi kebiasaan perilaku sehari-hari. Pada penelitian (Mihamida Rahmah, Dinda Fatmah, 2019) budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi menjelaskan praktek disiplin kerja karyawan, bahwa budaya yang kuat akan diikuti dan dipatuhi seluruh karyawan organisasi menuju sasaran dan tujuan organisasi, juga sasaran dan tujuan jangka pendek karyawan. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut: H1: Budaya Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

2) Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah keinginan individu dalam upaya pencapaian tujuan. Motivasi sebagai bentuk tanggung jawab karyawan, kolega, dan pengusaha. Motivasi dianggap sebagai rangsangan karyawan atau kemauan seseorang untuk bekerja, melakukan sesuai keinginan pribadi dan sejalan dengan keinginan perusahaan. Motivasi eksternal dibangun dengan motif, memberi rangsangan dari luar, yang menimbulkan, semangat, antusiasme atau dorongan kerja. (Fangidae, 2016), di dalam risetnya membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut (Fatchuriza Frida Purwanta, Lenny Christina Nawangsari, 2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan (Munawaroh dkk 2020), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja. Indikator, motivasi kerja meliputi merasa nyaman bekerja di tempat kerja; merasa aman bekerja di perusahaan; mendapatkan gaji sesuai dengan yang dikerjakan; bekerja sesuai minat yang ditekuni selama ini; pengusaha memberi perhatian terhadap karyawannya. Dengan demikian hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut: H2: Motivasi Kerja Karyawan Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

3) Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja adalah aktivitas kerja rutin dengan mengutamakan prioritas yang penting dipertahankan dan ditegakkan, karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Melalui disiplin kerja karyawan dapat mempertahankan target kinerja dan mampu mempertahankan kinerja organisasi. Dengan menjalankan disiplin kerja karyawan, nilai-nilai kinerja karyawan akan diketahui, karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki konektivitas. (Leiden, 2001) memberi alasan bahwa dengan menegakkan disiplin, dapat mengatasi masalah kinerja yang tidak baik dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi. Jika disiplin dilakukan dengan benar artinya tidak menunda waktu, terjadinya masalah kinerja dapat diselesaikan dengan tepat dan mudah.

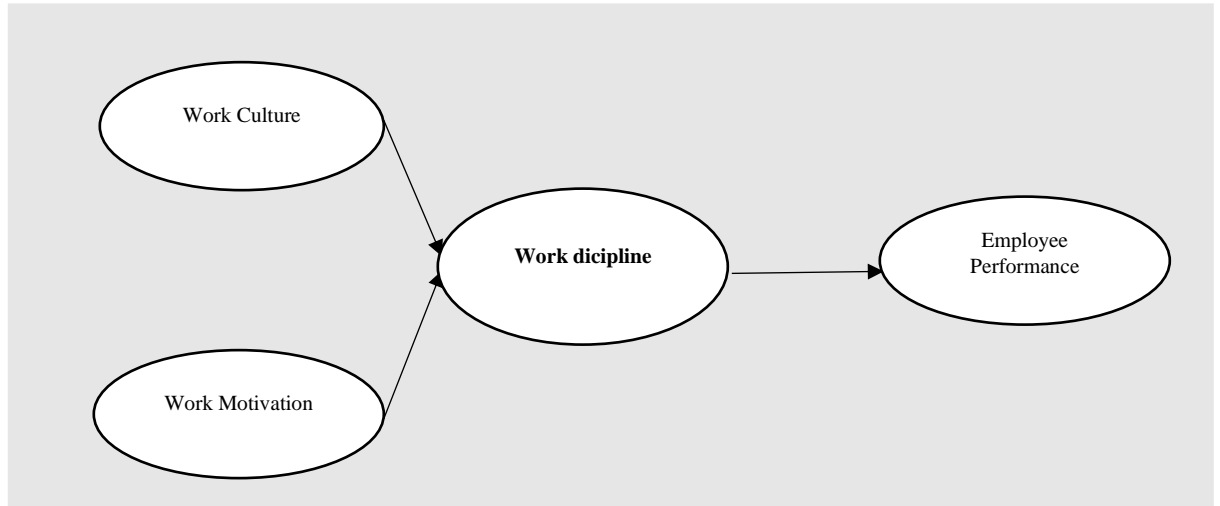
Penelitian (Aprilynn Clarissa Simatupang, Putu Saroyeni, 2018), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Muhammad Tho, in, 2018) Disiplin kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dapat digunakan untuk mengatasi perilaku karyawan yang tidak terduga, mengingat setiap perusahaan memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh karyawannya. Sikap karyawan yang baik berarti mempunyai tingkat disiplin, patuh pada peraturan yang ada dan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan. (Trahan dan Steiner, 1998) di dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dengan hasil kerja karyawan. Pemimpin dapat mengimplementasikan disiplin kerja dengan standar kerja terukur dan dapat dilaksanakan, dipatuhi semua karyawan. Indikator disiplin kerja meliputi hasil kerja tepat waktu; patuh terhadap semua aturan perusahaan meminta Ijin bila tidak bisa hadir, dan datang tepat waktu.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Hasil penelitian (Arda, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Hasil studinya menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Penelitian (Tanjung, 2015) karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan akan mempengaruhi hasil kerja positif dan signifikan bagi karyawan. Beberapa peneliti lain menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap hasil karyawan; (Priyono & Suheriyatmono, 2016); (Sumenge, 2016); (Rachmawati & Mauludin, 2018); (Saripuddin & Hand, 2017). Di dalam penelitian ini dihipotesiskan sebagai berikut: H3: Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan.

4) Kerangka Pemikiran

Konsep disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja, karena menginginkan hasil kerja maksimal, untuk itu dibutuhkan budaya kerja yang baik di perusahaan, disisi yang lain juga diperlukan adanya motivasi kerja karyawan agar berdisiplin dalam menjalankan tugasnya. Secara keseluruhan hipotesis menyatakan bahwa Budaya Kerja (Work Culture = WC) dan Motivasi Kerja (Work Motivation= WM) akan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (*Work Discipline* = WD), selanjutnya akan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan (*Employee Performace* = EP). Kerangka Pemikiran dapat di buat model dalam Gambar 1.

Gambar 1. Research Framework



3. Metode Penelitian

1) Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Industri pengecoran logam di Kabupaten Tegal dan Kota Tegal Jawa Tengah. Total Populasi 170 pekerja di 100 perusahaan industri logam. Dari 170 karyawan, dengan Rumus Slovin di ambil 2 sd 3 karyawan di setiap perusahaan sebagai sampel, dan didapatkan 116 karyawan. Data responden karyawan dikumpulkan mulai selama 3 bulan, dengan menggunakan kuesioner.

Penelitian ini variable yang digunakan meliputi: 1. Variable WC (*Work Culture*) dengan indicator, X11: Hubungan yang erat antar karyawan; X12 : Dukungan manajemen atas prestasi karyawan ; X13: Memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan; X14 : Mendapatkan perlakuan yang adil; X15: Norma Perilaku sama yang diterima semua karyawan 2. Variabel WM (*Work Motivation*) dengan indicator, X21 : Merasa nyaman bekerja di tempat kerja; X22 : Merasa aman bekerja di perusahaan; X23: Mendapatkan gaji sesuai dengan yang dikerjakan; X24 : Bekerja sesuai minat yang ditekuni selama ini; X2.5: Pengusaha memberi perhatian terhadap karyawannya. 3. Variabel WD (*Work Discipline*) dengan indicator, y1.1 : Hasil kerja tepat waktu; y1.2 : Patuh terhadap semua aturan perusahaan; y1.3 : Ijin bila tidak bisa hadir, dan y1.4: datang tepat waktu. Dan variable EP (*Employee Performance*) dengan indikator Y2.1: Mengikuti kemajuan pengetahuan; Y2.2 : Melakukan Perencanaan kerja untuk esuk hari; Y2.3 : Melakukan Kegiatan sesuai rencana yang dibuat ; Y2.4 : Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja.

Pengukuran indikator digunakan skala Likert, di mana responden diberikan kuesioner dengan instrument yang telah diberi pilihan dari skala 1 sangat tidak setuju sampai dengan skala 7 sangat sangat setuju. Hasil pengumpulan data selanjutnya di lakukan pengkodean, tabulasi, dilakukan editing dan dibuat table, selanjutnya dilakukan pengolahan data, dengan menggunakan AMOS 22 sesuai dengan tujuan penelitian.

2) Uji Validitas Dan Reliabilitas

Validitas instrument diukur dengan persyaratan minimum r hitung lebih besar dari 0,3 (r hitung > 0.3) berdasarkan (Nunally, 1978), instrument variable dinyatakan valid, hasil uji instrument r hitung $>$ besar dari 0.3 sehingga pertanyaan yang terdapat dalam instrument dapat dikatakan valid. (lihat Table 1).

Tabel 1. Uji validitas Instrument

Korelasi (r)	T hitung	T tabel	Keterangan
WC	0.527	0.3	Valid
WM	0.604	0.3	Valid
WD	0.756	0.3	Valid
EP	0.477	0.3	Valid

Sumber: Data Penelitian, yang telah di Olah,2023

Demikian Pula telah dilakukan Uji reliabilitas untuk keseluruhan variable dapat dilihat dengan nilai Cronbach, s alpha 0.827. Ukuran Reliabilitas masing masing variable, menggunakan Cronbach, s Alpha (Cronbach α) dengan kriteria kurang dari 0,6 berarti reliabilitas rendah, antara 0,6 sampai 0,7 dapat diterima dan lebih dari 0,80 adalah bagus (Nunally, 1978), namun pendapat Hair *et al.*, (2010) bahwa semua variable direkomendasikan memiliki nilai Cronbach α) > 0.70 . Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan bagus karena memiliki Cronbach α > 0.8 .

3) Data Demografi Responden

Data empiric responden menunjukkan bahwa Mayoritas Responden adalah Laki Laki 82% sedangkan usia responden yang paling banyak berusia 41 sd 45 tahun sebanyak 40%, serta berpendidikan s1 sebesar 56%, selain itu banyak yang bekerja di bagian operasional atau teknik sebesar 83%. Data dapat di lihat di Tabel 2.

Tabel 2. Data Demografi dari responden

Item	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	95	82
	Perempuan	21	8
		116	100
Usia Responden	31 -35 tahun	21	18
	36-40 tahun	22	19
	41-45 tahun	46	40
	46-50 tahun	24	21
	➢ 50 Tahun	3	2
	➢	116	100
Responden yang ditemui	Operasional/teknik	96	83
	Staff	20	17
		116	100
Pendidikan responden	≤ SLTA	20	17
	D1 – D4	31	27

Item	Keterangan	Frekwensi	Prosentase (%)
	> s1	65	56
		116	100

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2023

4) Deskripsi Indikator pervariabel

Tabel 3. Indikator Variabel

Indikator	Estimate	S.E	C.R	P	Keterangan
Disiplin Kerja (y1)					
Hasil kerja tepat waktu (y1.4)	1.000				
Patuh terhadap semua aturan perusahaan (y1.3)	1.157	.181	6.404	***	Signifikan
Ijin bila tidak bisa hadir (y1.2)	1.027	.172	5.970	***	Signifikan
Dating tepat waktu (y1.1)	1.065	.185	5.760	***	Signifikan
Budaya Kerja (x1)					
Hub. Yang erat antar karyawan (x1.1)	1.000				
Dukungan manajemen atas prestasi karyawan (x1.2)	1.101	.396	2.777	.005	Signifikan
Memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan (x1.3)	1.360	.452	3.006	.003	Signifikan
Mendapatkan perlakuan yang adil (x1.4)	1.555	.502	3.098	.002	Signifikan
Norma Perilaku sama yang diterima karyawan (x1.5)	1.299	.458	2.839	.005	Signifikan
Motivasi Kerja (x2)					
Pengusaha memberi perhatian terhadap karyawannya (x2.5)	1.000				Signifikan
Bekerja sesuai minat yang ditekuni selama ini (x2.4)	1.086	.234	4.649	***	Signifikan
Mendapatkan gaji sesuai dengan yang dikerjakan (x2.3)	.849	.202	4.196	***	Signifikan
Merasa aman bekerja di perusahaan (x2.2)	.991	.225	4.401	***	Signifikan
Merasa nyaman bekerja di tempat kerja; (x2.1)	.808	.194	4.161	***	Signifikan
Kinerja karyawan (y2)					
Mengikuti kemajuan pengetahuan (y2.1)	1.000				Signifikan
Melakukan Perencanaan kerja untuk esuk hari (y2.2)	.256	.165	2.548	.122	Tidak Signifikan
Melakukan Kegiatan sesuai rencana yang dibuat (y2.3)	-.093	.100	-931	.352	Tidak Signifikan
Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja. (y2.4)	.045	.103	.438	.662	Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil indikator pervariabel untuk budaya kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja semuanya signifikan. Yang sangat Menarik adalah indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator mengikuti kemajuan pengetahuan signifikan, sedangkan indikator yang lainnya tidak signifikan, seperti indikator melakukan perencanaan kerja untuk hari esuk,

indicator melakukan kegiatan sesuai rencana yang di buat dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1) Hasil Penelitian

Hasil pengujian analisis ditunjukkan pada hasil perhitungan pada Tabel 4.

Tabel 4. Regression Weights

			Estimate	S.E	C.R	P
WD (y1)	←	WC (x1)	0.669	0.327	2.049	0.040
WD (y1)	←	WM (x2)	0.551	0.182	3.035	0.002
EP (y2)	←	WD (y1)	0.741	0.151	4.923	****

Sumber: Data Primer Di olah 2019

Budaya kerja Terhadap Disiplin kerja, hasil analisis sesuai perhitungan statistic melalui AMOS bahwa Variable Budaya Kerja Karyawan (x1= WC) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (y1=WD); ditunjukkan dengan nilai p = 0.040 dan nilai estimasi sebesar 0.669.

Motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja, hasil analisis sesuai perhitungan AMOS bahwa Variabel motivasi kerja (x2 = WM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (y1 = WD), dibuktikan dengan nilai p = 0.002 dan estimasi sebesar 0.551 .

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Hasil pengujian analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan pada hasil perhitungan pada Tabel 4. Tabel Regresi sesuai perhitungan AMOS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Karyawan di Di Industri Logam Tegal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan ditunjukkan WD (y1) pada EP (y2) dengan nilai probability *** dengan nilai estimasi sebesar 0.741.

Analisis model struktural dengan hasil pengukuran variable WD, WC, WM dan EP dapat dilihat pada Tabel 5. di bawah, Indeks kesesuaian SEM, yang menunjukkan nilai definite serta nilai perhitungan hasil AMOS 22, sebagai berikut:

Tabel 5. Indeks Kesesuaian SEM

Kriteria	Nilai Cut Off	Hasil Perhitungan	Keterangan
Chi- Square	Diharapkan kecil	157.882	Model Baik
Significance Probability	≥ 0,05	.055	Model baik
RMSEA	≤ 0,08	.042	Model baik
GFI	≥ 0,90	.871	Model Margin
AGFI	≥ 0,90	.831	Model Margin
CMIN/DF	≤ 2,00	1.205	Model Baik
TLI	≥ 0,90	.913	Model Baik
CFI	≥ 0,90	.926	Model Baik

Sumber: Data Primer, Diolah 2019

2) Pembahasan

a. Variabel Budaya Kerja Perusahaan

Hasil masing masing item indikator variable Budaya Kerja semua positif dan signifikan. Kondisi variable ini menjelaskan bahwa budaya kerja karyawan menjadi norma perilaku bagi kerja karyawan untuk bekerja seperti yang sudah menjadi kebiasaan sehari hari. Dan Pemilik atau pengusaha Memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan. Disini Budaya Yang Kuat untuk memicu disiplin karyawan, serta memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan.

Hipotesis 1 budaya kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan hanya terhadap disiplin kerja. Penelitian ini sesuai (Mihamida Rahmah, Dinda Fatmah, 2019) budaya kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi menjelaskan praktek disiplin kerja karyawan, bahwa budaya yang kuat akan diikuti dan dipatuhi seluruh karyawan organisasi menuju sasaran dan tujuan organisasi, juga sasaran dan tujuan jangka pendek karyawan. Budaya Kerja Perusahaan yang baik akan mampu memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, Karena Budaya berhubungan dengan tingkat keyakinan, nilai nilai serta hubungan sosial yang terjadi di perusahaan, sehingga karyawan mematuhi aturan tertulis maupun yang tidak tertulis di perusahaan. Budaya Kerja Karyawan akan Mampu memberikan kontribusi untuk memperbaiki disiplin pekerja selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Variabel Motivasi Kerja karyawan

Hasil masing masing item indikator variabel motivasi kerja Semua positif dan signifikan. Variabel ini menjelaskan bahwa motivasi utama karyawan bekerja adalah bekerja sesuai minat yang ditekuni sedangkan mendapatkan gaji sesuai yang dikerjakan adalah motivasi kerja paling akhir. Dengan demikian perlu di kembangkan lebih lanjut bagaimana motivasi kerja menjadi motivasi berprestasi, sehingga mampu memicu tingkat kedisiplinan karyawan dan lebih lanjut meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 2 motivasi kerja menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini sesuai penelitian (Fangidae , 2016, Munawaroh dkk 2020), di dalam risetnya membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Demikian Pula pada penelitian Motivasi Kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap perubahan perilaku karyawan karena karyawan merasa memiliki harapan, karyawan menjadi lebih aman, lebih nyaman, mendapatkan gaji sesuai bidang tugas dan bakatnya, dan bisa mengembangkan bakat dan prestasinya. Untuk itu Motivasi kerja karyawan dibiasakan dengan prestasi unggul, menghasilkan nilai lebih bagi dirinya maupun perusahaan.

c. Variable Disiplin Kerja Karyawan

Hasil masing masing item indikator variabel disiplin kerja Semua positif dan signifikan. Variabel ini menunjukkan bahwa karyawan selalu meminta ijin apabila tidak bisa hadir pada saat jam kerja, patuh pada aturan, datang tepat waktu, hasil kerja tepat waktu. Disiplin kerja saja ditunjukan pada tujuan, sasaran, dan target kerja yang jelas.

Dengan demikian karyawan bukan sebagai robot tetapi memiliki kemampuan untuk berinovasi dan berkreasi lebih lanjut, sehingga lebih tepat karyawan diperlakukan sebagai modal manusia, sehingga bisa meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan.

Hipotesis 3 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen, 2018, Arda, 2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Hasil studinya menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan akan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan bukan hanya sekedar berpikir datang tepat waktu, yang utama adalah upaya mencapai ke peningkatan jenjang karir yang lebih tinggi. Karyawan bekerja tidak hanya sekedar patuh pada aturan, ijin bila tidak bisa hadir dan datang tepat waktu. Karyawan diminta berdisiplin diri untuk memikirkan kemajuan diri dan perusahaan sehingga karyawan dan perusahaan menjadi unggul oleh karena itu karyawan dituntut berpikir out of the box yang sampai saat ini belum terpikirkan. Kemajuan pengetahuan khususnya Teknologi Informasi, pekerja dituntut bukan sekedar sebagai pengguna atau mengaplikasikan program yang sudah ada, karyawan dituntut berpikir kearah yang lebih maju seperti perencanaan, implementasi ataupun evaluasi, dan diminta berpikir system kerja unggul dan berdaya saing.

Hasil Masing Masing Item Indikator Variabel Kinerja Karyawan bahwa indikator Mengikuti kemajuan pengetahuan; positif dan signifikan. Sedangkan indikator Melakukan Perencanaan kerja untuk esuk hari; indikator Melakukan Kegiatan sesuai rencana yang dibuat; Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja, ternyata tidak signifikan. Kondisi ini dapat di pahami, dengan terdapatnya kemajuan Teknologi Informasi semua karyawan berusaha untuk mengikuti kemajuan Teknologi Informasi mereka dipaksa untuk menggunakan teknologi informasi sehingga indicator pertama signifikan. Sedangkan Untuk indikator kedua sampai keempat ternyata tidak signifikan karena karyawan bekerja berdasarkan apa yang bisa dikerjakan pada hari ini, mereka belum terbiasa dengan perencanaan, melakukan apa yang di rencanakan apalagi melakukan evaluasi dari hasil kerjanya. Dengan demikian karyawan harus berpikir membuat sistem kinerja yang efisien efektif dengan melakukan terobosan dan berpikir diluar kotak untuk mencapai kinerja unggul.

5. Simpulan

Disiplin Kerja Karyawan ternyata mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun harus di dukung Budaya Kerja Perusahaan yang kuat sehingga karyawan terbiasa bekerja berdisiplin baik mendapat pengawasan maupun tidak. Motivasi Kerja Karyawan dibutuhkan untuk menanamkan tingkat disiplin sehingga karyawan betah bekerja seperti sesuai target. Variabel Disiplin kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan akan lebih baik apabila karyawan bukan hanya mengikuti kemajuan khususnya teknologi, namun karyawan mampu melakukan perencanaan kerja yang baik, mampu mengimplementasi sesuai rencana kerja dan melakukan evaluasi kerja sesuai perencanaan yang sudah dibuat. Bahkan yang lebih penting membuat system

kinerja unggul dengan melakukan berbagai terobosan, termasuk di dalamnya melakukan inovasi dan kreativitas dengan berpikir keluar kotak.

6. Implikasi Manajerial

Perusahaan di dalam menjalankan aktivitasnya tidak boleh hanya bertumpu pada disiplin kerja saja, namun harus memperbaiki budaya kerja dan memperbaiki motivasi kerja karyawan, lebih jauh dari itu yaitu bagaimana perusahaan menciptakan daya saing perusahaan dengan menciptakan system kerja yang efisien, efektif dan unggul. Apalagi di era disrupsi otomatis perlu perubahan pola pikir, perubahan budaya, dan perubahan perilaku karyawan dan pemilik, agar usaha tetap survival di tengah krisis yang sedang terjadi dengan melakukan terobosan terobosan terukur.

Referensi

- Aimee L. Fraklin, dan Javier F. Pagan (2006), Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices; *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 26, No. 1 March 2006 52-73. DOI: 10.1177/0734371X05277335.
- Aprilynn Clarissa Simatupang, Putu Saroyeni P. (2018), The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance; *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 6. Ver. I. (June. 2018), PP 31-37 www.iosrjournals.org
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ashok Kumar, (2016), Redefined and Importance of Organizational Culture; *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*; Volume 16 Issue 4 Version 1.0 Year 2016; Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 0975-5853
- Chaudhary, N & Sharma, B. (2012). Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization: *International Journal of Business Trends and Technology*, volume2, Issue 4.
- Dr Patrick Nkiinebari Nwinyokpugi, 2015, Workplace Discipline: A Catalyst For Organizational Productivity In Nigeria; *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS)* Volume 2 Issue 3, March 2015; ISSN: 2394-4404
- Fatchuriza Frida Purwanta, Lenny Christina Nawangsari, (2018), The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on the Work Discipline of Employees ; *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 8, Issue 12, December 2018 86 ISSN 2250-3153. DOI: 10.29322/IJSRP.8.12.2018.p8415. <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.8.12.2018.p8415>.
- Fangidae, E. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 28–37.
- Hair, J. F., William, C. B., Barry, J. B., & Rolph, E. A. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th edition. Pearson Education Inc., New Jersey.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Mirhamida Rahmah, Dinda Fatmah, (2019), Impact Organizational Culture and Intrapreneurship Employees on Work Discipline Employees in Brangkal Offset ; Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis - Vol 10 No 1 Maret 2019).
- Muhammad Tho'in; 2018, Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank; Al-Tijary Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam; 2018, Vol. 3, No. 2, Hal.131- 143; P-ISSN: 2460-9404; E-ISSN: 2460-9412; DOI: <http://dx.doi.org/10.21093/at.v3i2.1126>
- Munawaroh dkk, 2020 , Effect of Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance Through Working Discipline At PT Bamboo Tirta Engineering; International Journal of Business and Social Science Research; Vol: 1, Issue: 1 September/2020 <https://ijbssrnet.com/index.php/ijbssr>; DOI:10.47742/ijbssr.v1n1p4
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Priyono, & Suheriyatmono. (2016). Influence Satisfaction, Compensation and Work Discipline the Employee Performance at PT. Lion Air in Batam. *Review of European Studies*, 8(4), 95–104.
- Rachmawati, D., & Mauludin, H. (2018). The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(8), 21–30.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Sullam Yoel, (2015) Cultivating Organizational Culture within Globalized Companies Using the Wellness Kickoff Tool"; *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 209 (2015) 533 – 539;
- Sumenge, A. (2016). Analytical of Compensation Factor, Job Stress and Motivation Campaign Against Occupation and Work Discipline and Its Effect on Employee Performance (A Study on the Employees of PT PLN (Persero) Region Suluttenggo). *European Journal of Business and Management*, 8(22), 92–99.
- Surtiningsih Ryani Dhyana Parashakti, (2019) The Influences of Organizational Culture and Work Discipline to the Employee Performance (Case Study in PT.Sinarwijaya Ekapratista); *Research on Humanities and Social Sciences*; ISSN 2224-5766 (Paper) ISSN 2225-0484 (Online) Vol.9, No.20, 2019.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34