



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Zhakaria Juliansyah, Irwan Prayitno, Imam Muhtadin

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email: Zakijuliansyah96@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang : Strategi bisnis yang tepat dalam perusahaan akan berdampak sangat besar pada kesuksesan perusahaan dalam menjalankan prosedur kinerja yang sesuai dengan target yang akan dicapai.

Kata kunci:

Motivasi Kerja,
Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan,
Budaya Organisasi,
Intervening

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada PT. Usaha Cipta Mandiri yang terdaftar Di Astra Honda Motor.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening sebagian hasil berpengaruh dan beberapa hasil tidak berpengaruh.

Kesimpulan: Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa disiplin kerja yang terdapat PT. Usaha Cipta Mandiri melalui budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Background: The right business strategy in the company will have a very big impact on the company's success in carrying out performance procedures in accordance with the targets to be achieved.

Keywords:

Work Motivation,
Work Discipline,
Employee
Performance,
Organizational
Culture,
Intervening

Purpose: This study aims to analyze the influence of work motivation and work discipline on employee performance through organizational culture as an intervening variable.

Method: This research is quantitative research using primary data obtained through the distribution of questionnaires at PT. Independent Copyright Business registered at Astra Honda Motor.

***Results:** The results of this study show that work motivation and work discipline on employee performance through organizational culture as intervening variables are partly influential outcomes and some results have no effect.*

***Conclusion:** From the results of this study, the author found that the work discipline contained in PT. Cipta Mandiri's business through organizational culture has no effect on employee performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat seperti saat ini menuntut perusahaan untuk semakin gencar dalam pemasarannya untuk menarik dan mempertahankan konsumennya. Hal ini menuntut perusahaan untuk semakin kreatif dalam menjalankan kegiatan usahanya. Era ini ditandai dengan semakin berkembangnya berbagai produk maupun jasa yang disertai inovasi baru. Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan penjualan perusahaan serta memuaskan kebutuhan pelanggannya. Menyadari hal itu, jelas bahwa pemasaran merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya untuk berkembang dan mendapatkan laba serta memperkuat posisi dalam menghadapi perusahaan pesaing. Strategi bisnis yang tepat dalam perusahaan akan berdampak sangat besar pada kesuksesan perusahaan dalam menjalankan prosedur kinerja yang sesuai dengan target yang akan dicapai.

Dalam era globalisasi ini banyak industri sepeda motor telah mengembangkan produknya, yang dikelola oleh berbagai perusahaan swasta. Persaingan yang ketat antara satu dengan yang lainnya menuntut setiap perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitas, baik kualitas pelayanan maupun kualitas barang yang dijual. Hal ini dilakukan agar dapat mempertahankan keberlangsungan bisnisnya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimiliki, antara lain sumber daya manusia yang berpotensi, berkualitas yang baik serta pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dari dalam organisasi tersebut.

Di Indonesia sendiri transportasi darat seperti sepeda motor hampir setiap tahunnya mengalami peningkatan pembelian. Hal ini dikarenakan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan transportasi tersebut. Karakteristik pengguna sepeda motor di Indonesia terbilang unik dan beragam sehingga berbagai tipe motor coba diperkenalkan oleh para produsen motor.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Utami & Waluyo, 2017). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditujukan untuk melakukan tugasnya tersebut. Dalam hal ini kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dengan demikian motivasi yang sangat tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik menurut Mitchell dalam (Sinambela, 2021).

Kemampuan dan kecakapan akan lebih berarti bagi perusahaan jika disertai dengan kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat. Pimpinan perusahaan yang baik harus

memiliki keahlian dan perhatian khusus dalam memotivasi bawahannya. Hal ini dikarenakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibagikan kepada karyawan harus dikerjakan oleh bawahan dengan tepat dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Flippo dalam Andriani, Mulyana, & Widarnandana, (2022) berpendapat bahwa motivasi dalam pengertiannya adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Hubungan kinerja secara perorangan atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu tugas atau kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan perencanaan agar mendapatkan hasil sesuai dengan harapan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di mana salah satu tolak ukurnya adalah hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Maksud dari sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu sendiri. Menurut buku Robbins & Judge, (2015) riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi. Tujuh karakteristik tersebut adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandapan.

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku Ismail & Amalo, (2018) dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Asal muasal budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Yani & Widiastuti, 2023).

Salah satu fenomena bahwa penjualan yang tidak stabil dan belum mampu mencapai dari target yang telah ditentukan, di antaranya banyak faktor yang mempengaruhi seperti budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dapat dicapai melalui budaya organisasi yang dapat membuat karyawan dalam perusahaan terbiasa untuk produktif, selanjutnya motivasi bagi karyawan dalam upaya meningkatkan target penjualan. seperti pada kasus ini menjelaskan

juga pentingnya disiplin kerja secara tidak langsung menumbuhkan gairah dan kinerja setiap individu untuk terwujudnya keinginan yang hendak dicapai.

Tabel 1.1 Data Penjualan Sepeda Motor Honda PT Usaha Cipta Mandiri

No	Bulan & Tahun	Target Penjualan	Aktual Penjualan	Persentase
1	Mei 2023	168 Unit	157 Unit	93%
2	Juni 2023	165 Unit	155 Unit	94%
3	Juli 2023	163 Unit	133 Unit	81%
4	Agustus 2023	160 Unit	152 Unit	95%
5	September 2023	160 Unit	122 Unit	76%

Sumber: PT Usaha Cipta Mandiri

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa perdagangan motor Honda di PT Usaha Cipta Mandiri tidak mencapai target di mana pada bulan Mei 2023 sebesar 168 unit sementara aktual penjualan hanya sebanyak 157 unit dan sampai pada bulan September 2023 target penjualan sebanyak 160 unit sementara yang terjual hanya sebanyak 122 unit. Artinya penjualan mengalami penurunan yang signifikan. Dari penjelasan tabel tersebut terlihat bahwa penjualan sepeda motor Honda pada PT Usaha Cipta Mandiri berdampak menurun. Apabila hal ini tidak diatasi dengan seksama hal yang akan terjadi yaitu perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Menurut Syafrina, (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan dituntut untuk mematuhi setiap peraturan yang berlaku dengan kesadaran dan kesediaan mereka, sehingga karyawan mampu memahami standar organisasi yang ditetapkan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu kedisiplinan merupakan sebuah kunci perusahaan agar lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas menjelaskan bahwa, kinerja yang baik dalam suatu institusi sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing karyawan. Apabila seluruh karyawan memiliki kinerja baik, maka kinerja dalam suatu institusi juga akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan buruk, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akan berdampak buruk juga pada kinerja dalam suatu institusi secara keseluruhan. Mengingat sangat pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan dalam suatu institusi, maka atasan dalam suatu institusi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan mulai dari memberikan pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai juga harus diimbangi dengan pemberian punishment apabila karyawan melakukan kesalahan agar lebih adil.

Namun demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, beberapa faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi yang dimiliki dalam suatu institusi tersebut. SDM dalam suatu institusi adalah karyawan yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu institusi, SDM merupakan unsur yang

paling penting, bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu institusi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi institusi tersebut. Kualitas SDM menentukan kinerja dalam suatu institusi yang didukung oleh karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya, kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas dalam suatu institusi di mana karyawan itu bekerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh (Rohidah & Nurmaliza, 2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menambahkan variabel independen yang sebelumnya hanya ada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja. Sementara penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Sugiyono, 2020). Penelitian yang dilakukan termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, menurut Ghazali, Shafie, & Sanusi, (2015) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Suatu populasi yang baik ialah mencakup rancangan eksplisit semua element yang terlibat biasanya meliputi empat komponen yaitu, elemen, unit sampel, keluasan skop dan waktu. Dealer Honda dan Ahass PT Usaha Cipta Mandiri di mana populasi dalam penelitian ini adalah yang meliputi seluruh staf admin, sales, head administrasi, supervisor, manajer yang jumlahnya tidak diketahui.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi. Motivasi yang diberikan secara langsung sangat efektif untuk meningkatkan kesadaran dan perilaku untuk menggerakkan karyawan kearah suatu tujuan perusahaan PT. Usaha Cipta Mandiri

Hal ini sejalan dengan pendapat Fillmore H. Standford dalam Maulidiyah, (2020) bahwa “apabila karyawan memiliki motivasi, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai”

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Sinaga, (2020) bahwa “jika motivasi kerja karyawan menurun akan semakin tinggi tingkat keinginan keluar dari perusahaan tersebut, namun jika selalu ada dorongan atau motivasi akan bersemangat terus menjalankan pekerjaannya sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan”.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Budaya Organisasi

Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa budaya organisasi yang dimiliki PT. Usaha Cipta Mandiri tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini disebabkan setiap karyawan sudah terbiasa dengan tanggung jawab atas tercapai atau tidak tujuan perusahaan dengan tanpa pengawasan dari pimpinan, sehingga norma-norma atau budaya

organisasi yang ada pada PT. Usaha Cipta Mandiri tidak berpengaruh terhadap tingkat disiplin yang ada pada karyawan PT. Usaha Cipta Mandiri.

Hal ini diduga juga dapat dipengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien karyawan dipengaruhi besarnya motivasi yang di terima sehingga setiap karyawan terbiasa dengan disiplin baik. Sehingga dengan adanya budaya organisasi pun dapat mempengaruhi secara tidak signifikan terhadap kinerja setiap individu. Juga diduga dikarenakan sebagian besar karyawan PT. Usaha Cipta Mandiri menjalankan aktivitasnya di luar lingkungan PT. Usaha Cipta Mandiri sehingga lebih mengutamakan budaya organisasi yang berlaku diluar lingkungan PT. Usaha Cipta Mandiri seperti ketika karyawan berada di lingkungan pelanggan yang menjadi mitra bisnis PT. Usaha Cipta Mandiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursaid, Qomariah, & Sidik, (2023) Motivasi dan budaya organisasi: dampaknya terhadap kinerja pegawai dengan mediasi disiplin kerja, *Journal of Business, Management and Accounting* 4 (2): 2023 bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa budaya organisasi yang dimiliki PT. Usaha Cipta Mandiri terdapat tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengolahan data pada Smart PLS berada di bawah rata skor budaya organisasi, tanpa budaya organisasi setiap individu mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain, jika pun timbul permasalahan antar individu sudah terbiasa diselesaikan bersama-sama. Peraturan perusahaan serta motivasi yang diberikan PT. Usaha Cipta Mandiri mendorong setiap individu untuk dapat menyelesaikan setiap penugasan dan tugas dengan tepat waktu.

Hal ini sejalan dengan Septiandri & Tjahjadi, (2022) berpendapat bahwa “budaya organisasi yang ada perusahaan memiliki pengaruh tidak signifikan dalam memberikan sumbangan faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan perusahaan. Secara rasional bahwa setiap karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu terdorong dari dalam diri sendiri untuk bekerja lebih baik serta dari budaya organisasi yang baik dan positif”

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik adalah dengan mengatur nilai-nilai atau norma-norma dalam perusahaan sehingga dijadikan sebagai budaya atau kultur di perusahaan agar selalu tertanam pada setiap jiwa karyawan akan tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pimpinan PT. Usaha Cipta Mandiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. perusahaan menjaga setiap karyawan agar tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik, dikarenakan ketika termotivasi maka kinerja karyawan akan memastikan karyawan semakin nyaman dan tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Hal ini tidak dapat terjadi dikarenakan setiap karyawan merasa gaji yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, setiap hasil pekerjaan tidak ada tambahan penghasilan berupa bonus tiga bulanan dan tahunan. Struktur organisasi yang baik membuka kesempatan pada setiap karyawan untuk berkarir lebih tinggi dilihat dari hasil kinerja dari tahun ke tahun sehingga semakin termotivasi menjalankan aktivitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa disiplin kerja pada PT. Usaha Cipta Mandiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika semakin baik tingkat disiplin karyawan maka output dari kinerja itu pun akan semakin baik dan semakin produktif.

Sebagian besar karyawan beraktivitas berhubungan langsung dengan pelanggan diluar lingkungan kerja PT. Usaha Cipta Mandiri. Salah satu goal perusahaan adalah memaksimalkan kepuasan pelanggan serta mengurangi tingkat komplain, salah satu untuk memenuhi tujuan tersebut pekerjaan service harus tepat waktu, sehingga perusahaan wajib menekankan kedisiplinan kepada setiap karyawan, sehingga dapat menjaga kelangsungan aktivitas produksi pelanggan. Keterlambatan akan menyebabkan gagal produksi sehingga akan menimbulkan kerugian besar pada pelanggan maupun internal PT. Usaha Cipta Mandiri.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari (Trarintya & Mahayoga, 2023; Umala, 2017) bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening

Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa motivasi yang diberikan PT. Usaha Cipta Mandiri melalui budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat di artikan bahwa budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Cipta Mandiri.

Semakin tinggi motivasi dari diri karyawan maupun motivasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan disiplin pada seluruh karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh tingginya harapan dan kebutuhan karyawan terhadap tambahan penghasilan diluar gaji yang diterima, disamping biaya hidup yang semakin tinggi sehingga semakin termotivasi untuk menjalankan disiplin sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening

Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa disiplin kerja dimiliki PT. Usaha Cipta Mandiri melalui mediasi disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja melalui kinerja karyawan.

Norma-norma maupun nilai-nilai yang ada pada perusahaan tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja dikarenakan tanpa budaya organisasi pun disiplin kerja tetap berjalan dengan baik. Karena sebagian besar dalam kehidupan sehari-hari sebagian besar karyawan sudah terbiasa dengan budaya-budaya yang ada pada PT. Usaha Cipta Mandiri baik itu dalam lingkungan bermasyarakat maupun Pendidikan yang diterima sebelum bekerja di PT. Usaha Cipta Mandiri.

KESIMPULAN

Penelitian ini adalah untuk mengetahui “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening”. objek penelitian ini adalah PT. Usaha Cipta Mandiri yang beralamat di Jl. Jombang Raya No. 6 Ciputat Tangerang Selatan berdiri sejak tahun 2004. Sedangkan yang menjadi responden adalah seluruh karyawan tetap yang dimiliki PT. Usaha Cipta Mandiri. Berdasarkan hasil dari pengolahan data melalui SmartPLS dan analisis serta pembahasan yang terdapat pada bagian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh motivasi kerja terhadap

budaya organisasi. Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa motivasi kerja yang diberikan PT. Usaha Cipta Mandiri dapat berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa disiplin kerja yang diberikan PT. Usaha Cipta Mandiri tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa budaya organisasi yang dimiliki PT. Usaha Cipta Mandiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa motivasi kerja yang diberikan PT. Usaha Cipta Mandiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa disiplin kerja PT. Usaha Cipta Mandiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening

Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa motivasi kerja yang terdapat PT. Usaha Cipta Mandiri melalui budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa disiplin kerja yang terdapat PT. Usaha Cipta Mandiri melalui budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- andriani, Ad, Mulyana, A., & Widamandana, Igd. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghazali, Aziatul Waznah, Shafie, Nur Aima, & Sanusi, Zuraidah Mohd. (2015). Earnings Management: An Analysis Of Opportunistic Behaviour, Monitoring Mechanism And Financial Distress. *Procedia Economics And Finance*, 28, 190–201.
- Ismail, Jumadil, & Amalo, Fitriningsih. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem E-Filing Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Sosialisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Muhammadiyah Kupang*, 5(03), 11–22.
- Maulidiyah, Nailin Nikmatul. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273–286.
- Nursaid, Nursaid, Qomariah, Nurul, & Sidik, Yoangga Muhammad Jakfar. (2023). Motivasi Dan Budaya Organisasi: Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Disiplin Kerja. *Budgeting: Journal Of Business, Management And Accounting*, 4(2), 233–250.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*(Salemba Empat, Ed). Jakarta: Pearson Education, Inc.
- Rohidah, Shofy, & Nurmaliza. (2019). Hubungan Tingkat Pengetahuan Remaja Putri Terhadap Personal Hygiene Saat Menstruasi Di Sma Negeri 3 Pekanbaru Tahun 2018. *Jomis (Journal Of Midwifery Science)*, 3(1), 32–35.
- Septiandri, Shafikha, & Tjahjadi, Karel. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, 2(4), 161–172.
- Sinaga, Sarman. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mix Methods)*(Di Sutopo (Ed.). Alfabeta, Cv.

- Syafrina, Nova. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 8(4), 1–12.
- Trarintya, Mirah Ayu Putri, & Mahayoga, Gede Agus Dian. (2023). Dampak Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Pada Kinerja. *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(9), 1864–1874.
- Umala, Muhajir. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. *Katalogis*, 5(10), 147–154.
- Utami, Agustina Setyo, & Waluyo, Handoyo Djoko. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465–473.
- Yani, Indri, & Widiastuti, Ika. (2023). Deep Organizational Culture Improve Employee Performance. *Social Sciences Journal*, 1–6.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).