

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEDISIPLINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BENGKEL ZUL KELUARGA JAYA PEMATANG SIANTAR

¹*Nursahrina Sinaga, ²Yulita Santa Nova Girsang, ³Dermawan Perangin – angin,
⁴Kristianto

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

*e-mail: nursahrinasinaga84@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the Motivation and The Culture Organization to Discipline Ward Performance at zul keluarga jaya pematang siantar workshop. The research method used in this study is a quantitative method which is defined as a research method based on positive philosophy, used to examine certain populations or samples. With field study data collection methods and questionnaires. Based on the results of research and discussion, it is concluded that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. And employee performance variables have a positive and significant effect on performance. Simultaneous test results (F) show that the variables of motivation and culture organization on performance satisfaction are significant. The results of the coefficient of determination test (R²) show that the R Square number of 0,56,7 indicates that the service quality and employee performance variables are able to explain the customer satisfaction variable of 56,7%. While the remaining 43.3% can be explained by other factors not examined in this study.

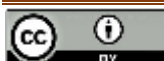
Keywords: Motivation, Culture Organization, Discipline, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematang Siantar. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yang diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dengan metode pengumpulan data studi lapangan dan angket kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bernilai signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa angka R Square sebesar 56,7 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 56,7%. Sedangkan sisanya 43,3% dapat dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan tingkat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu motivasi, budaya organisasi serta kedisiplinan. Kinerja karyawan memiliki dimensi seperti kualitas, kuantitas, biaya waktu. Sedangkan perilaku kerja memiliki dimensi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Kinerja karyawan merupakan tingkat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu motivasi, budaya organisasi serta kedisiplinan. Kinerja karyawan memiliki dimensi seperti kualitas, kuantitas, biaya waktu. Sedangkan perilaku kerja memiliki dimensi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.



Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang pertama adalah motivasi. Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan (Wibowo, 2017). Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak.

Faktor kedua adalah budaya organisasi, merupakan salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005). Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Untuk itu diperlukannya proses sosialisasi bagi setiap anggota organisasi untuk menjadikan karyawan sebagai anggota organisasi yang baik, sehingga karyawan tidak merasa asing dengan situasi dan budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mengendalikan dan mengkoordinasikan perilaku - perilaku karyawan sehingga membuat para anggota organisasi merasa komit dan loyal kepada organisasi.

Faktor ketiga yaitu kedisiplinan Menurut Sutrisno (2010) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatan operasional, setiap perusahaan harus menuntut karyawan untuk menjalankan sikap disiplin kerja yang tinggi. Karena dengan disiplin yang tinggi berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan, namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk kemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berpikir baik, positif, bermakna dan memandang jauh kedepan akan manfaat disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening pada Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematang Siantar".

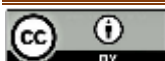
KAJIAN TEORI

Motivasi

Salah satu unsur yang terkait dalam pembahasan manajemen sumber daya manusia adalah motivasi. Motivasi biasa datang dari diri sendiri ataupun dari diri orang lain, dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan segala sesuatu dengan antusias. Suparyadi (2015) motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau intensif tertentu.

Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritasi kepada tujuan yang diinginkan. Wibowo (2017) menyatakan, Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan.

Budaya Organisasi



Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan- tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan - tujuan perusahaan.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2014) mengemukakan, Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Kinerja Karyawan

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2017:7) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan

Disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan dimaksudkan untuk dapat menciptakan produktivitas kerja yang baik dan juga untuk mengembangkan perusahaan. Sutrisno (2009) menyatakan, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan semua norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan mencakup pada pelanggan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar. Jumlah populasi dari setiap divisi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

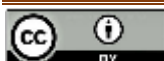
Tabel 1. Populasi pada Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar

No	Kelompok	Jumlah Pekerja
1	Reperasi body mobil	12 orang
2	Tukang cat mobil	10 orang
3	Tukang salon mobil	8 orang
4	Administrasi	5 orang
5	Perbaikan mesin kendaraan	6 orang
6	Derek mobil	3 orang
7	Oplos cat mobil	2 orang
8	Jaga malam	4 orang
Jumlah Populasi		50 orang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dalam metode sampel diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar - benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan pada Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematang Siantar.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner, yaitu daftar pertanyaan yang disebar untuk diisi dan dikembalikan dan dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Responden akan diminta untuk memberikan jawaban yang berupa kuisioner dalam bentuk skala 1-5 dengan kategori jawaban sangat tidak setuju (STJ), sampai dengan sangat setuju (SS).



Tabel 2. Bobot Skala Likert dari Jawaban Kuisisioner

Kategori Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuu	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Metode Analisis

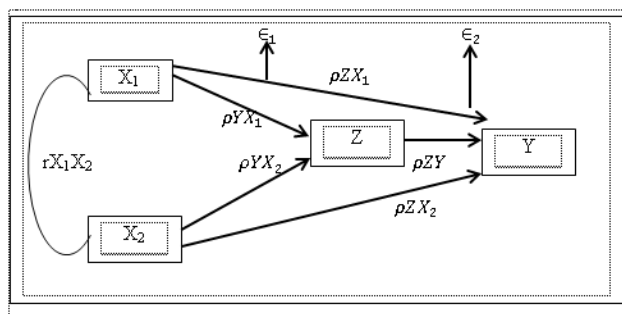
Untuk melakukan uji dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *statistic Cronchbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan valid jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

Variabel Operasional

Pada penelitian ini menggunakan *Path Analysis* atau lebih populer disebut dengan analisis jalur atau dengan istilah regresi dengan menggunakan variabel intervening. Analisis jalur atau *path analysis* merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi.

Diagram Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur yaitu merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian ini, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut:

**Gambar 1. Diagram Jalur****HASIL DAN PEMBAHASAN****HASIL****Karakteristik Responden****Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematang Siantar dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	43	86 %
2	Perempuan	7	14 %
Jumlah		50	100 %

Sumber: Data Karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa sebagian besar responden di dominasi oleh angkatan tua yang berumur 41 sampai dengan 50 tahun yaitu sebanyak 18 orang (28 %) sehingga pada saat menyebarkan kuisisioner cukup banyak dijumpai karyawan yang berusia 41 sampai dengan 50 tahun. Sedangkan untuk jumlah kedua yang terbanyak adalah pada usia 36 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 15 orang (30 %). Pada urutan selanjutnya yaitu pada usia 29 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 10 orang (20 %), pada usia termuda berumur 20 sampai dengan 28 tahun yaitu sebanyak 7 orang (14 %), sehingga kinerja karyawan di bengkel Zul Keluarga Jaya Pematang Siantar dominan dipengaruhi oleh usia tua yaitu, 41 sampai dengan 50 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang berpengaruh terhadap tingkat pemahaman yang dimiliki seseorang terhadap fenomena yang ada disekitar dan juga terhadap aktifitas yang dilakukan dalam usaha memenuhi kebutuhan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat pemahaman seseorang. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Penndidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	13	26 %
2	SMA/SMK	20	40 %
3	DIPLOMA	8	16 %
4	S-1	9	18 %
Jumlah		50	100 %

Sumber: Data Karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa sebagian besar responden terbanyak adalah tinggakt pendidikan SMA/SMK sebesar 20 orang (40%), terbanyak kedua adalah tingkat pendidikan SMP sebesar 13 orang (26%), pada urutan selanjutnya adalah tingkat pendidikan S-1 sebesar 9 orang (16%) dan pada urutan terakhir adalah tingkat pendidikan DIPLOMA sebesar 8 orang (16%). Dari keterangan tersebut, kategori yang paling banyak dimiliki oleh respon adalah kategori tingkat pendidikan SMP. Hal ini disebabkan karyawan Bengkel Zul rata-rata memilki kemampuan diluar dari pendidikan sekolah.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variable independen kepada variabel dependen. Pengujian ini dilakukan secara parsial (Uji T) dan secara simultan (Uji F).

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial, yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan budaya organisasi yang di uji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26 maka dapat dilihat hasil perhitungannya pada tabel sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji t Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.526	6.169		3.327	.002
	Motivasi	.602	.129	.567	4.651	.000
	Budaya Organisasi	-.092	.088	-.126	-1.038	.305

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN

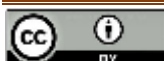
Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan dari hasil uji t maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil *uji-t* motivasi terhadap kedisiplinan sebesar 4,651 dengan sig. 0,000 < α = 0,05. Hal ini berarti hipotesis (H_{a1}) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan.
2. Hasil *uji-t* budaya organisasi terhadap kedisiplinan sebesar -1,038 dengan sig. 0,000 < α = 0,305. Hal ini berarti menerima hipotesis (H_{a2}) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan.

Tabel 6. Hasil Uji t Motivasi, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	



1	(Constant)	6.322	4.521		1.398	.169
	Motivasi	.212	.103	.231	2.057	.045
	Budaya Organisasi	.076	.059	.120	1.282	.206
	Kedisiplinan	.538	.096	.621	5.592	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 (2022)

1. Hasil uji-t motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,057 dengan sig. 0,045 < α = 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis (H_{a3}) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji-t budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,282 dengan sig. 0,206 < α = 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis (H_{a4}) yang menyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji-t kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar 5,592 dengan sig. 0,000 < α = 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis (H_{a5}) yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan secara simultan, yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis dengan perbandingan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan dengan melihat kebebasan, berikut dapat dilihat hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan F (Uji F)
Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.447	2	75.724	10.888	.000 ^b
	Residual	326.873	47	6.955		
	Total	478.320	49			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, WMotivasi

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh F_{hitung} sebesar $10,888 > F_{tabel}$ dengan $(2 ; 50-2) = 3,19$ atau taraf dengan signifikan $0,000 \leq \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, artinya motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan di Bengkel Zul keluarga Jaya Pematangsiantar

Tabel 8. Hasil Uji Simultan F (Uji F)
Motivasi, Budaya Organisasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.414	3	73.138	24.189	.000 ^b
	Residual	139.086	46	3.024		
	Total	358.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

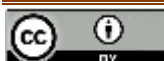
b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 (2022)

Dapat dilihat pada tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $24,189 > F_{tabel}$ dengan $(2 ; 50-2) = 3,19$ atau taraf dengan $0,000 \leq \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar.

Pengujian Variabel Intervening (Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung)

Uji analisis jalur yang digunakan untuk membuktikan apakah variabel kedisiplinan menjadi variabel yang memediasi antar motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

1. $X_1 \rightarrow Z$
2. $X_2 \rightarrow Z$ (Jonathan, 2007)

Adapun variabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kedisiplinan
 $X_1 \rightarrow Z = 0,567$ atau 56,7 %
2. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan
 $X_2 \rightarrow Z = -0,126$ atau -0,126%

Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

1. $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
2. $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
3. $Z \rightarrow Y$ (Jonathan, 2007)

Adapun variabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan
 $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,231$ atau 23,1 %
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kedisiplinan
 $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0,120$ atau 12 %
3. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan
 $Z \rightarrow Y = 0,621$ atau 62,1 %

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kedisiplinan

Berdasarkan penelitian di peroleh nilai koefisien jalur sebesar data ini motivasi, budaya organisasi dan kedisiplinan motivasi sangat berpengaruh besar untuk peningkatan kinerja karyawan adalah sebesar 0,567 atau 56,7 %. Artinya pimpinan mampu memberikan motivasi yang tinggi kepada para karyawan disertai dengan kedisiplinan yang dapat membangkitkan semangat kerja para karyawan dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat serta keberhasilan kerja serta target yang sudah direncana dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan

Berdasarkan pengolahan data dimana budaya organisasi dalam penelitian ini sebesar -0,126 atau -0,126 %, dimana pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kedisiplinan tidak signifikan, pelaksanaan budaya organisasi Bengkel Zul Keluarga Jaya masih sangat lemah, ada baiknya pimpinan lebih meningkatkan budaya organisasi lebih baik lagi untuk membangkitkan semangat kerja para karyawan.

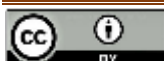
Karena budaya organisasi adalah sebagai suatu system makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data dimana kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,621 atau 62,1%. Hal ini dikarenakan tingkat kedisiplinan karyawan berbeda-beda. Ada beberapa karyawan yang datang ke kantor tepat waktu, berpakaian rapi, mematuhi peraturan perusahaan, menggunakan perlengkapan kerja dengan hati-hati dan bertanggung jawab sangat baik.

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel intervening Kedisiplinan

Dari hasil analisis Pengaruh Variabel Motivasi (X_1) maupun variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar terdapat adanya pengaruh signifikan. Motivasi memiliki nilai positif namun lebih tinggi dibandingkan nilai pengaruh positif budaya organisasi, dalam artian motivasi dominan lebih mempengaruhi kinerja karyawan jika dibandingkan dengan budaya organisasi. Kemudian hasil Pengaruh Variabel Motivasi (X_1), variabel budaya Organisasi (X_2) dan Variabel Kedisiplinan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui terdapat adanya pengaruh yang signifikan namun pengaruh dari ketiga variabel tersebut berbeda.



Variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh positif yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pengaruh positif motivasi dan budaya organisasi. Dalam artian kinerja karyawan lebih dominan mempengaruhi kedisiplinan karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar dibandingkan dengan motivasi dan budaya organisasi, kemudian hasil koefisien korelasi yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t H_0 ditolak, artinya motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar. Hasil pengujian secara simultan dengan uji F H_0 ditolak, artinya motivasi budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar.

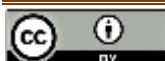
Dari penjelasan diatas dapat dilihat dengan hasil kenyataan yang ada di Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar, pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kinerja Karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa Motivasi memberikan kontribusinya terhadap kinerja karyawannya, salah satu contoh motivasi yang diberikan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar adalah memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi yang dianggap mampu bekerja dengan baik yaitu dengan dengan baik yaitu dengan memberikan kompensasi lebih besar di Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar. Dalam hal ini perlu ditingkatkan lagi motivasi terhadap kinerja karyawan yang di lakukan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar agar menerapkan pelayanan lebih baik lagi.

KESIMPULAN

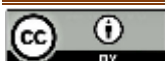
1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan motivasi yang ditunjukkan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. adanya penurunan budaya organisasi yang ditunjukkan karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis membuktikan kinerja berpengaruh terhadap kedisiplinan, Adanya peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan karyawan maka akan semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan, adanya peningkatan motivasi yang ditunjukkan karyawan, maka akan semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematangsiantar.
5. Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kedisiplinan melalui kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan. Dengan hasil maka dapat disimpulkan kinerja karyawan belum menjadi variabel yang dapat mediasi antara motivasi terhadap kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, Harris Budiyono. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Azizah, P. N. A., & Kustiwa, A. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 198-205
- Dewi, M. S., Hutahut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Frizi, F. R., & Jaelani, D. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Perangkat Desa Di Desa Cicangkanghilir, Kecamatan Cipongkor Kabupaten Bandung Barat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 168-175
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>



- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE)
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624-638
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kastianingsih, N. M., & Artisti, V. N. (2024). Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPSBU Lembang. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 119-130
- Kastianingsih, N. M., & Artisti, V. N. (2024). Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPSBU Lembang. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 119-130
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy. Buku 1. Ed.5. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Penerbit Andi.
- Ma'ruf Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman Yogya: Aswaja Press Indo.
- Maksum, M. J. F. S., & Salim, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 291-301
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi, 2010. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nainggolan, S., Saragih, R., & Purba, T. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi Pinangsori Kecamatan Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 361-373
- Pratiwi, Y. E., Satoto, E. B., & Puspitadewi, I. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember). *Jurnal Daya Saing*, 10(2), 206-213
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215
- Rivai, Veithzal dan Basri, Mohdfawzi Ahmad, 2005. *Performance Appraisal System yang Tepat Untuk Menilai Kerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Menngkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi*.Jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sadirman, 2005, *Interaksi dan Motifasi belajar mengajar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sarwano, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. CV. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Sipayung, T., Harahap, S. A., & Damanik, E. O. P. (2024). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Roti Valentin Bakery Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 32-41



- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Jogjakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 399-407
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar: Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Wibowo.2017. *manajemen kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo.

