

**ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JALINAN NUSANTARA EXPRESS (BRANCH OFFICE)****Hendry<sup>1</sup>, Andi<sup>2</sup>**<sup>1&2</sup>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita IndonesiaEmail: [Andi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id](mailto:Andi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id)**ABSTRACT**

*Goods delivery services are a form of public service that offers convenience in the process of sending goods from one city to another safely and can be accounted for by the service party. This study aims to analyze the influence of organizational culture, work discipline and job satisfaction on employee performance. The object of this research is PT. Nusantara Express Jalinan (Branch Office). The population in this study were 119 people as respondents. The sampling technique uses saturated or census sampling techniques. The analytical method used is SPSS software. The results of this study indicate that organizational culture, work discipline and job satisfaction have a positive and significant impact on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JALINAN NUSANTARA EXPRESS (KANTOR CABANG)****ABSTRAK**

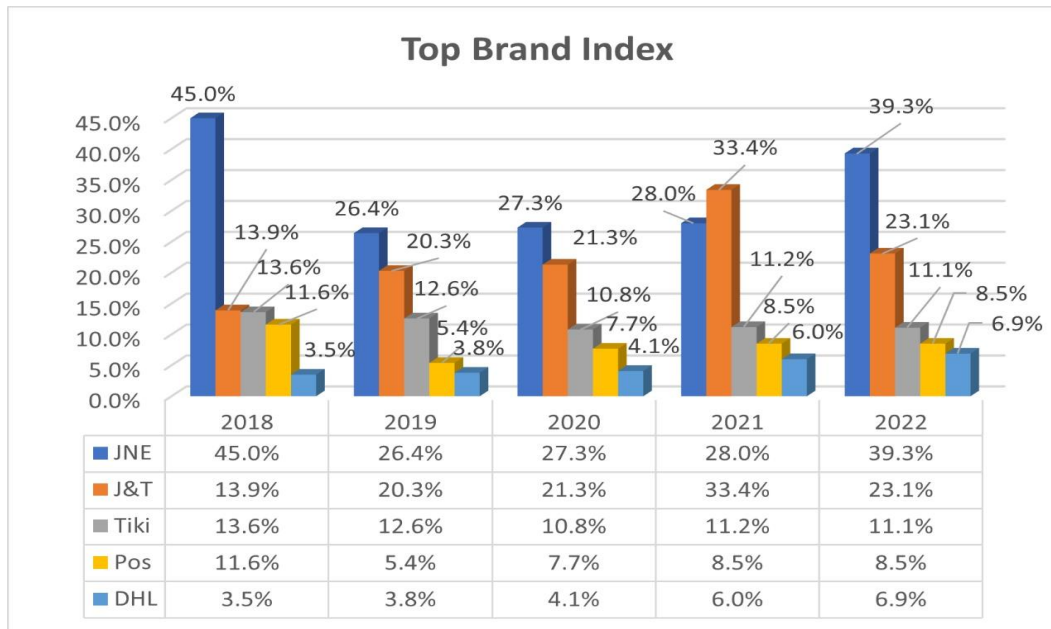
Jasa pengiriman barang merupakan suatu bentuk pelayanan publik yang menawarkan kemudahan dalam proses mengirim suatu barang dari satu kota ke kota lainnya dengan aman dan dapat dipertanggung jawabkan oleh pihak jasa tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dari penelitian ini adalah PT. Jalinan Nusantara Express (Kantor Cabang). Populasi pada penelitian ini adalah 119 orang sebagai responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Jasa pengiriman barang merupakan suatu bentuk pelayanan publik yang menawarkan kemudahan dalam proses mengirim suatu barang dari satu kota ke kota lainnya dengan aman dan dapat dipertanggung jawabkan oleh pihak jasa tersebut. Jasa pengiriman akan menjadi solusi bagi mereka yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirimkan barang, selain itu jasa pengiriman juga dirasa sangat efektif dan efisien. Banyaknya masyarakat yang mengirim barang menjadikan jasa pengiriman sangat penting dan dibutuhkan oleh masyarakat. Hal ini tentunya menyebabkan bermunculannya penyedia jasa pengiriman barang. Berikut data *top brand index* untuk kategori jasa kurir di Indoensia periode tahun 2018-2022:



Sumber : [www.topbrand-award.com](http://www.topbrand-award.com)

**Gambar 1. Top Brand Index Tahun 2018-2022 Kategori Jasa Kurir**

Berdasarkan data Gambar 1 di atas diketahui bahwa pada tahun 2018, JNE meraih posisi pertama dengan index sebesar 45.0%. Begitupun untuk tahun 2019 dan 2020, JNE kembali menduduki posisi pertama, dengan nilai index tahun 2019 sebesar 26.4%, dan nilai index tahun 2020 sebesar 27.3%. Namun pada tahun 2021 JNE mengalami penurunan posisi menjadi kedua dengan nilai index sebesar 28.0%. akan tetapi pada tahun 2022 JNE Kembali menduduki posisi pertama dengan index sebesar 39.3%. Dapat dilihat dari nilai index dari tahun 2018-2022 JNE sering sekali mendapatkan posisi pertama. Ini membuktikan bahwa kemampuan JNE mampu mempertahankan prestasinya untuk menjaga kualitas jasa sesuai dengan estimasi yang telah ditentukan dibanding dengan pesaingnya.

Salah satu kunci keberhasilan JNE berasal dari kualitas jasa yang diberikan oleh pihak manajemennya, sehingga aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen jasa kurir harus sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pelanggan. Dalam mencapai keberhasilan tersebut JNE juga didukung oleh sumber daya yang dimiliki perusahaan yang termasuk ke dalam unsur-unsur manajemen, termasuk ke dalam sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, yang harus dikelola dengan baik agar menghasilkan kinerja yang baik. Melalui kinerja yang baik, maka efektifitas dan produktifitas perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Berikut ini merupakan keterangan Penilaian kinerja PT. Jalinan Nusantara Express.

**Tabel 1. Keterangan Penilaian Kinerja PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru**

No	Nilai ( % )	Keterangan
1	100 – 85	Diatas Standard
2	84 – 80	Sesuai Standard
3	80 – 70	Dibawah Standard
4	< 70	Tidak Memenuhi Standard

Sumber : PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (2022).

**Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang)**

No	DIVISI	2021	
		NILAI	KETERANGAN
1	FINANCE	81	Sesuai Standard
2	GA/UMUM	76	Dibawah Standard
3	HUMAN CAPITAL	82	Sesuai Standard
4	IT	78	Dibawah Standard
5	KURIR	83	Sesuai Standard
6	OB	77	Dibawah Standard
7	OUTBOUND	80	Sesuai Standard
8	SALES MARKETING	80	Sesuai Standard
9	SCO	81	Sesuai Standard
10	SECURITY	79	Dibawah Standard
<b>RATA-RATA KINERJA</b>		<b>80</b>	<b>Sesuai Standard</b>
<b>Target Penilaian Kinerja Perusahaan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru</b>		<b>85%</b>	<b>Diatas Standard</b>

Sumber : PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (2022).

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. JNE tahun 2021 mendapatkan nilai diatas standard. Divisi finance mendapatkan nilai sebesar 81 dengan keterangan sesuai standard, divisi GA / Umum mendapatkan nilai 76 dengan keterangan dibawah standard, divisi Human Capital mendapatkan nilai 82 dengan keterangan sesuai standard, divisi IT mendapatkan nilai 78 dengan keterangan dibawah standard, divisi Kurir mendapatkan nilai 83 dengan keterangan sesuai standard, divisi OB mendapatkan nilai 77 dengan keterangan sesuai standard, divisi Outbound mendapatkan nilai 80 dengan keterangan sesuai standard, divisi Sales Marketing mendapatkan nilai 80 dengan keterangan sesuai standard, divisi SCO mendapatkan nilai 81 dengan keterangan sesuai standard, dan yang terakhir divisi Security mendapatkan nilai 79 dengan keterangan dibawah standard. Sehingga nilai rata – rata kinerja karyawan dari seluruh divisi yang kita dapatkan yaitu sebesar 80 % dengan masih keterangan dibawah standard. Dapat disimpulkan bahwa untuk penilaian kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru masih kurang 5 % dari target perusahaan sebesar 85 % dengan keterangan diatas standard yang sudah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, untuk tetap dapat mempertahankan serta meningkatkan proses bisnis pada saat ini, perusahaan harus memperhatikan kinerja para karyawannya. Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah budaya organisasi, kepuasan kerja dan Disiplin Kerja.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualifikasi kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2016). Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi sering dipahami sebagai seperangkat keyakinan atau nilai yang ada pada organisasi. Tuhan YME sebagai agama tentu mempunyai standar nilai dan norma sebagai acuan pemeluknya. Nilai-nilai yang berasal dari doktrin-doktrin agama itu tentu dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam berorganisasi. Namun nilai-nilai dalam agama apa saja yang dapat digunakan dalam membangun organisasi dan bagaimana cara mengimplementasikan nilai tersebut. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi. Menurut (Rini et al., 2019) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hal yang sama juga di temui (Hendra, 2020) yaitu budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh (Hamsal, 2021) budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang

agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. (Rivai & Sagala, 2013). kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penelitian yang dilakukan oleh (Syafriana, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Belti & Osnardi, 2020) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemui (Siswanto, 2019) yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Hardiansyah et al., 2019) penelitian menemukan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi yang kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan (Sutrisno, 2017). Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan timbul gejala seperti karyawan akan lebih rajin dalam bekerja, sedikit mengeluh, meningkatnya produktifitas, meningkatnya kualitas kerja, dan tingginya prestasi kerja, begitupun sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemui (Rosmaini & Tanjung, 2019) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani, 2020) menemukan hasil bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan adanya research gap dari penelitian terdahulu, maka dengan ini peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lanjutan yang berjudul “ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JALINAN NUSANTARA EXPRESS (KANTOR CABANG).”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Sutrisno, 2018) Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak dapat terlihat yang mana mampu menggerakkan individu dalam suatu organisasi untuk melakukan suatu aktivitas kerja, serta secara tidak sadar para individu akan mempelajari setiap budaya yang ada dalam organisasinya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rini et al., 2019) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kupang, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamsal, 2021) menyatakan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai Universitas Islam Riau

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Hamali, 2016) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarfela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syafriana, 2017) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, sedangkan hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Hardiansyah et al., 2019) menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank OCBC NISP Bagian RCMPO.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.

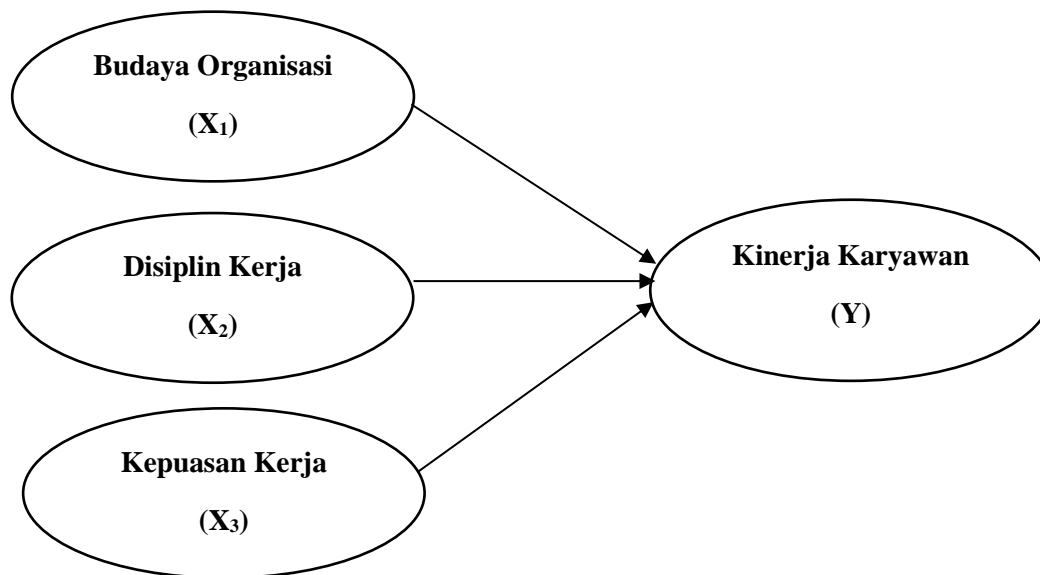
### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Robbins & Judge, 2013) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel, namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andayani, 2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru.

## **Kerangka Pemikiran**

Kerangka Pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Jalinan Nusantara Express (Kantor cabang) yang terletak pada Jalan Sisingamangaraja No. 65, Kec. Pekanbaru Kota, Kel. Kota Tinggi, Provinsi Riau (28112). Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2022 sampai dengan Januari 2023.

### **Populasi**

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan yang berkerja di PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang), dengan jumlah 119 karyawan.

### **Teknik Penarikan Sampel**

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus yang dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik sampling jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang) yang berjumlah 119 orang.

### **Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Tabel 3 memaparkan tentang operasional variabel dari penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Karakteristik Responden**

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat. Dalam mengukur kinerja pegawai atas variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja maka digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata tingkat kinerja karyawan. Hasil perhitungan rata-rata tingkat kinerja pegawai terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat di Tabel 4.

Diketahui :

Kelas Tertinggi = 5
Kelas Terendah = 1
Lebar Interval = $(5-1)/5 = 0.8$

**Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Sumber	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerja Sama 4. Tanggungjawab 5. Insentif	(Mangkunegara, 2017)	Interval
2	Budaya Organisasi (X1)	1. Norma 2. Nilai dominan 3. Aturan 4. Iklim organisasi	(Zahriyah et al., 2015)	Interval
3	Disiplin Kerja (X2)	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja	(Sastrohadiwiryo, 2013)	Interval
4	Kepuasan Kerja (X3)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja	(Afandi, 2018)	Interval

Sumber : Data Olahan (2022)

**Tabel 4. Interval Kelas**

Interval Kelas	Variabel	
	Independent (X)	Dependent (Y)
1,00 – 1,79	Sangat Kurang Baik	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Kurang Baik	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup Baik	Cukup Tinggi
3,40 – 4,19	Baik	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber : Data Olahan (2022)

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara ri (Ghozali, 2018). Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,3) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

### Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut : (1) Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliabel, (2) Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel. (A) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  maka reliable, (B) Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka tidak reliable. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  dari 0,6 (Priyatno, 2013).

### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Untuk mempermudah dalam melakukan penghitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan software statistik SPSS 23 for Windows. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan KolmogorovSmirnov lebih besar dari 0.05 atau 5%.

### Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Uji Glejser dilakukan dengan menggunakan cara yaitu melakukan regresi antar variabel independen dan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Global (Uji F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan (Ghozali, 2017). dengan melihat pada Anova yang membandingkan Mean Square dari regression dan Mean Square dari residual dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Sebelum membandingkan nilai F tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan tingkat error ( $1 - \alpha$ ) dan nilai df (degree of freedom) agar dapat ditentukan nilai kritis. Kriteria dari pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan  $\alpha=5\%$  ini meliputi: (1) Jika nilai signifikansi uji F  $> \alpha$  yaitu 0,05 maka hipotesis nol diterima, (2) Jika nilai signifikansi uji F  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka hipotesis nol ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji koefisien determinansi (R<sup>2</sup>) adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinansi adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai R<sup>2</sup> yang kecil, artinya kemampuan dari variasi variabel independen dalam menjalankan semua variasi variabel sangatlah terbatas. Oleh sebab itu, jika nilai koefisien mendekati satu, maka variabel independen memberikan informasi yang mendekati sempurna di mana informasi tersebut adalah yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut (Ghozali, 2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \varepsilon$$

Keterangan : (1) Y adalah Kinerja Pegawai, (2)  $\alpha$  adalah konstanta, (3)  $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  adalah Koefisien Regresi yang akan ditaksir, (4) X1 adalah budaya organisasi, (5) X2 adalah disiplin kerja, (6) X3 adalah kepuasan kerja, (7)  $\varepsilon$  adalah Nilai *Error*.

### Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian pengujian hipotesis menggunakan uji T. Uji t bertujuan untuk mengujim seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2017) Pengujian dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel atau melihat signifikan masing-masing sehingga bisa ditentukan apakah hipotesis yang telah dibuat signifikan atau tidak. Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen apabila nilai **t hitung**  $>$  **t tabel** atau **sig**  $\leq$  **a** , (2) Tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen apabila nilai **t hitung**  $\leq$  **t tabel** atau **sig**  $>$  **a** .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin terdiri dari laki-laki 75 orang dan 44 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari responden perempuan yaitu 63% dari jumlah responden. Karakteristik responden berdasarkan usia yang lebih dominan bekerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang) adalah 18 - 25 tahun dengan jumlah responden 50, sedangkan untuk 26 – 35

tahun berjumlah 39 responden, kemudian untuk usia 36 – 45 tahun terdapat 26 responden dan untuk usia > 45 tahun terdapat 4 responden. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah usia 18 – 25 tahun dengan 42% dari jumlah responden. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja paling lama adalah > 8 tahun dengan jumlah responden 13, untuk masa kerja 5 - 8 tahun terdapat 33 responden, kemudian untuk 2 – 4 tahun berjumlah 48 responden dan untuk masa kerja < 2 tahun berjumlah 25 responden. Dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki masa kerja terlama berada pada > 8 tahun dengan 10.9% dari jumlah responden. Karakteristik responden berdasarkan status pekerja terdiri dari responden yang belum menikah berjumlah 57 orang, sedangkan responden yang sudah menikah berjumlah 62 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang sudah menikah yaitu 52.1% dari jumlah responden.

### Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas terhadap semua item untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini, keseluruhan item mempunyai nilai  $r$  hitung > 0.30. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua indikator setiap variabelnya mempunyai nilai yang valid. Ini berarti bahwa penggunaan indikator kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian ini merupakan pernyataan yang sah dan apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

### Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Chonbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.722	$r$ hitung > 0.60 Reliabel
Budaya Organisasi	0.751	$r$ hitung > 0.60 Reliabel
Disiplin Kerja	0.719	$r$ hitung > 0.60 Reliabel
Kepuasan Kerja	0.737	$r$ hitung > 0.60 Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0.60. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai yang reliabel. Dengan demikian uji angket yang dilakukan untuk menguji kehandalan pada suatu variabel tidak ditemukan masalah sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Uji Kolmogrov-smirnov	Unstandardized Residual	KESIMPULAN
Nilai Kolmogrov-smirnov	0.637	Berdistribusi Normal
Sig	0.811	Berdistribusi Normal

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, uji Kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa residual data yang didapatkan mengikuti distribusi normal. Hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-smirnov signifikan pada  $0.811 > 0.05$ . Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

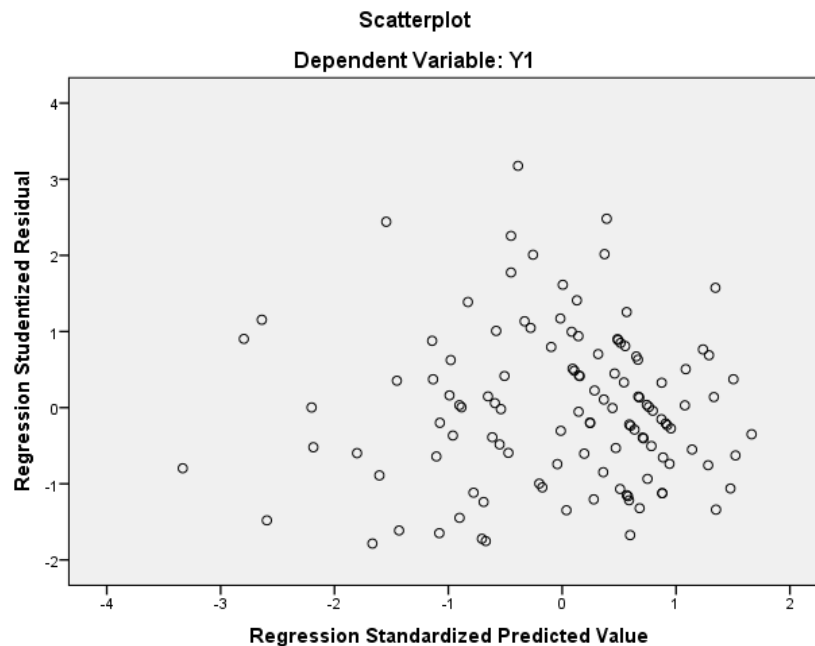
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0.482	2.075	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0.800	1.250	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.519	1.925	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022



Dari tabel 7, terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Hasil Uji Heterosedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

Dari Gambar 3, terlihat bahwa hasil *scatterplot* dari pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak di atas maupun bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas.

### Hasil Uji Global (Uji F)

**Tabel 8. Hasil Uji Global (Uji F)**

F hitung	F tabel	P value	Tanda	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan	Hipotesis
82.447	2.68	0.000	<	0.05	Sig	H <sub>a</sub> diterima H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8 menunjukkan nilai F hitung sebesar 82.447 lebih besar dari F tabel yaitu 2.68 dengan signifikansi 0.000. Nilai signifikansi pengujian yang dihasilkan lebih kecil dari  $\alpha$  (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel	Adjusted R Square	Keterangan
Y	0.674	Kuat

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Hasil perhitungan regresi pada tabel 9 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) yang di peroleh sebesar 0.674. hal ini berarti variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67.4% sedangkan sisanya sebesar 32.6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	8.620
Budaya Organisasi (X1)	0.485
Disiplin Kerja (X2)	0.232
Kepuasan Kerja (X3)	0.196

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

$$Y = 8.620 + 0.485 \cdot X_1 + 0.232 \cdot X_2 + 0.196 \cdot X_3 + \epsilon$$

Interpretasi: Nilai a sebesar 8.620 merupakan konstanta saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya. Jika variabel independen tidak ada, maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. (2)  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,485, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. (3)  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,232, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. (4)  $\beta_3$  (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0.196, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi	6.468	1.980	0.000	Berpengaruh dan Signifikan
Disiplin Kerja	4.003	1.980	0.000	Berpengaruh dan Signifikan
Kepuasan Kerja	3.558	1.980	0.001	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari Tabel 11 dapat dilihat bahwa : (1) variabel budaya organisasi (X1), t hitung adalah 6.468 sedangkan t-tabel yaitu 1.980 karena t hitung (6.468) > dari t tabel (1.980) dan signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang diajukan diterima. (2) variabel disiplin kerja (X2), t hitung adalah 4.003 sedangkan t-tabel yaitu 1.980 karena t hitung (4.003) > dari t tabel (1.980) dan signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan diterima. (3) variabel kepuasan kerja (X3), t hitung adalah 3.558 sedangkan t-tabel yaitu 1.980 karena t hitung (3.558) > dari t tabel (1.980) dan signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang). Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualifikasi kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rini et al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang). Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal. Dengan demikian, pegawai melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk

meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syafriana, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang). Ini berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Sebaliknya jika Kepuasan Kerja kurang baik maka Kinerja Karyawan menurun. Kepuasan kerja merupakan seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sehingga dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang) hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima (2) Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang) hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. (3) Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang) hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis serta kesimpulan yang telah dilakukan maka dapat ditarik saran sebagai berikut: (1) pihak manajemen PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang) agar dapat terus mempertahankan aturan dan nilai-nilai yang ada pada perusahaan karena semua pegawai sudah mematuhi aturan dan nilai yang berlaku saat ini. (2) pihak manajemen PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang) agar dapat terus memerhatikan dan mempertahankan etika kerja pegawai karena para karyawan akan merasa senang dalam bekerja jika ada rekan kerja yang mau membantu dan peduli dengan kesulitan yang dihadapinya. (3) pihak manajemen PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang) agar dapat saling menghargai satu dengan yang lain karena dalam bekerja hal dalam meningkatkan kinerja adalah salah satunya kebersamaan dan kenyamanan bekerja (4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafra.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi* (M. A. DJALIL (ed.)). CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Hamsal. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 15–29.
- Hardiansyah, A., Soehardi, & Rony, Z. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 1–19.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Rini, C. D. C., Ndoen, L. M., & Andriyani, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Kupang. *JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(3), 361–373.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior 15th edition*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th (Global Edi)*. Edinbrgh.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara.
- Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(4), 185–192.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(2), 1–11.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke23*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Kencana.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal AKUNTABEL*, 2(1), 1–7.
- [www.topbrand-award.com](http://www.topbrand-award.com)