

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Shippindo Teknologi Indonesia

Dwi Putranto Agung Nugroho¹, Rakhmat², Andi Muhammad Sadli³
1,2,3 Program Studi Manajemen, STIE Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia
*dwiho1212@gmail.com

Informasi Artikel	Abstrak
Histori Artikel (Diisi oleh Editor) Pengiriman : 22 Juni 2026 Revisi : 25 Juni 2026 Penerimaan : 27 Juni 2026 Terbit : 30 Juni 2026 Kata kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan. JEL Classification: M12, M14, M54 Email Penulis Korespondensi: dwiho1212@gmail.com	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Shippindo Teknologi Indonesia (Shipper). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 55 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari total populasi sebanyak 122 karyawan berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 71,6%, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 71,6%. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah responden yang relatif terbatas serta ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu perusahaan pada sektor logistik sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam memperkuat budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Pada era persaingan global, perusahaan dituntut tidak hanya memiliki sumber daya yang memadai, tetapi juga mampu mengelola potensi karyawan secara efektif agar tercipta kinerja organisasi yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kinerja individu berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara [1], kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingginya tingkat persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku, mengambil keputusan, serta berinteraksi di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan kesamaan nilai, meningkatkan komitmen, dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan, prosedur, dan standar operasional perusahaan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong terciptanya ketertiban kerja, mengurangi kesalahan operasional, serta meningkatkan efisiensi dalam pencapaian target organisasi.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Namun demikian, efektivitas motivasi terhadap peningkatan kinerja dapat berbeda pada setiap organisasi, tergantung karakteristik pekerjaan, sistem penghargaan, maupun budaya perusahaan.

PT Shippindo Teknologi Indonesia (Shipper) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi logistik yang menghadapi tuntutan tinggi dalam menjaga kualitas pelayanan dan efektivitas operasional. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kondisi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti belum optimalnya ikatan emosional antaranggota tim, tingkat keterlambatan kehadiran yang masih fluktuatif, serta tingginya tuntutan pencapaian target operasional harian. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi sebagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan masih memberikan temuan yang beragam. Penelitian Darma [2] dan Adha et al. [3] menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Maabuat [4] menemukan hasil yang berbeda, yaitu budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Pada variabel disiplin kerja, penelitian Suwanto [5] dan Meutia et al. [6] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Likdanawati [7] menunjukkan bahwa disiplin

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula pada variabel motivasi, penelitian Suwanto [5], Hustia [8], dan Darma [2] menemukan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara Mirza dan Lukito [9] memperoleh hasil yang berbeda, yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Research gap dalam penelitian ini terletak pada masih adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian mengenai ketiga variabel tersebut pada perusahaan yang bergerak di sektor teknologi logistik masih relatif terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris sesuai karakteristik industri tersebut.

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Shippindo Teknologi Indonesia sebagai perusahaan berbasis teknologi logistik yang memiliki karakteristik operasional berbeda dengan perusahaan manufaktur maupun jasa pada umumnya. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan pada lingkungan kerja logistik yang berorientasi pada kecepatan, ketepatan, dan pencapaian target operasional.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Shippindo Teknologi Indonesia. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT Shippindo Teknologi Indonesia.

Tinjauan Pustaka

Landasan Teori: Teori Atribusi

Penelitian ini menggunakan Teori Atribusi (*Attribution Theory*) yang dikemukakan oleh Fritz Heider sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan perilaku individu dalam lingkungan kerja. Teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi karakteristik individu, motivasi, sikap, dan kemampuan, sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi organisasi, budaya kerja, maupun lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, motivasi dan disiplin kerja dipandang sebagai faktor internal yang berasal dari individu, sedangkan budaya organisasi merupakan faktor eksternal yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Interaksi antara kedua faktor tersebut diyakini berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan menjalankan aktivitas kerja. Robbins dan Judge [10] menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat mampu membangun komitmen, meningkatkan kerja sama, serta mendorong terciptanya perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Adha et al. [3] dan Darma [2] membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Maabuat [4] menemukan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan teori atribusi, budaya organisasi sebagai faktor eksternal mampu membentuk perilaku kerja individu melalui internalisasi nilai-nilai organisasi. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan serta standar operasional yang berlaku dalam organisasi. Rivai [11] menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap berbagai ketentuan perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan ketertiban kerja, meningkatkan efisiensi operasional, serta meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian Suwanto [5] serta Meutia et al. [6] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian Likdanawati [7] memperoleh hasil yang berbeda, yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi yang diteliti.

Berdasarkan teori atribusi, disiplin kerja merupakan faktor internal yang mencerminkan tanggung jawab individu dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan dan usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Mangkunegara [1] menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam bekerja. Pada penelitian ini, motivasi dijelaskan menggunakan Teori ERG Alderfer yang mengelompokkan kebutuhan individu ke dalam kebutuhan keberadaan (existence), hubungan (relatedness), dan pengembangan diri (growth).

Penelitian Suwanto [5], Hustia [8], dan Darma [2] menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Mirza dan Lukito [9] menemukan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi sangat dipengaruhi oleh sistem kerja, karakteristik organisasi, serta mekanisme penghargaan yang diterapkan perusahaan.

Menurut teori atribusi, motivasi merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja secara maksimal. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang terciptanya peningkatan kinerja.

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Budaya organisasi sebagai faktor eksternal serta disiplin kerja

dan motivasi sebagai faktor internal diyakini saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Apabila organisasi mampu membangun budaya kerja yang positif, didukung tingkat disiplin yang tinggi dan motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.

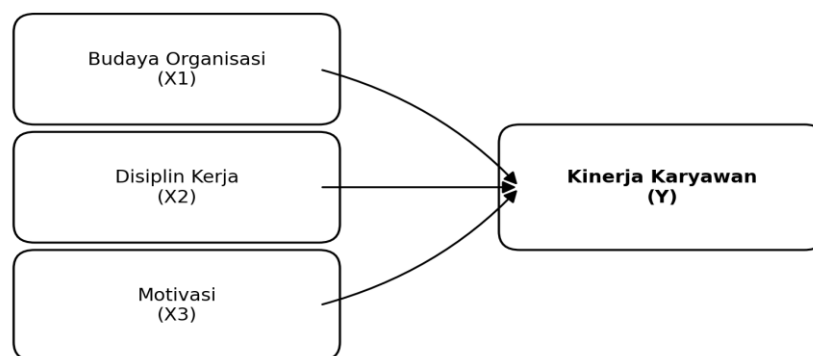
Hasil berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama pada PT Shippindo Teknologi Indonesia.

H4: Budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Shippindo Teknologi Indonesia. Secara teoritis, budaya organisasi berperan sebagai faktor eksternal yang membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor internal yang mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, mematuhi peraturan perusahaan, serta berupaya mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan Teori Atribusi, perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Seluruh variabel independen dalam penelitian ini diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F menggunakan analisis regresi linear berganda.

Metodologi Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas (causal research) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Shippindo Teknologi Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri Sastra Raharja, Balaraja, Tangerang, pada periode Mei hingga September 2023.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian berjumlah 122 karyawan yang terdiri atas 30 karyawan tetap dan 92 karyawan tidak tetap. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10%, sehingga diperoleh sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diadaptasi dari teori dan penelitian terdahulu.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	Nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku karyawan dalam organisasi.	Adaptasi terhadap budaya perusahaan, kepedulian terhadap gagasan, kepatuhan terhadap norma, keadilan, dan orientasi visi jangka panjang.
Disiplin Kerja (X2)	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar operasional perusahaan.	Kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan SOP, kewaspadaan, dan profesionalisme kerja.
Motivasi (X3)	Dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan.	Kebutuhan keberadaan (existence), kebutuhan hubungan (relatedness), dan kebutuhan pengembangan (growth).
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan secara parsial menggunakan uji t, secara simultan menggunakan uji F, serta diikuti dengan analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Instrumen

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi (r -hitung) lebih besar daripada nilai r -tabel sebesar 0,2241. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Ringkasan hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	> 0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	> 0,60	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot memperlihatkan penyebaran titik residual yang acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,480 + 1,006X_1 + 0,155X_2 - 0,128X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi memiliki arah pengaruh negatif. Nilai koefisien terbesar terdapat pada variabel budaya organisasi, sehingga variabel tersebut merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Shippindo Teknologi Indonesia.

Hipotesis	Koefisien (B)	t-hitung / F-hitung	Sig.	Keterangan
H1 – Budaya Organisasi → Kinerja	1,006	11,774	0,000	Diterima
H2 – Disiplin Kerja → Kinerja	0,155	2,422 (t-tabel 2,005)	–	Diterima
H3 – Motivasi → Kinerja	-0,128	–	0,265	Ditolak
H4 – Simultan (Uji F)	–	46,290	0,000	Diterima

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis (Adjusted R Square = 0,716)

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 11,774 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Adha et al. [3] dan Darma [2] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada PT Shippindo Teknologi Indonesia, budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan, kolaborasi, serta pencapaian target operasional terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan Teori Atribusi yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor eksternal, salah satunya budaya organisasi. Lingkungan kerja yang memiliki nilai, norma, dan budaya yang kuat akan membentuk perilaku kerja positif sehingga menghasilkan peningkatan kinerja.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja, meningkatkan komitmen, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 2,422 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,005 sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suwanto [5] serta Meutia et al. [6] yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada perusahaan logistik seperti PT Shippindo Teknologi Indonesia, disiplin kerja menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan ketepatan waktu, kualitas pelayanan, dan efisiensi operasional.

Menurut Teori Atribusi, disiplin kerja merupakan faktor internal yang mencerminkan tanggung jawab individu dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kedisiplinan dalam kehadiran, serta pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan di lingkungan PT Shippindo Teknologi Indonesia.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki koefisien regresi negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,265 ($> 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mirza dan Lukito [9] yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Teori Atribusi, faktor internal berupa motivasi dapat dipengaruhi oleh kondisi eksternal organisasi. Dalam lingkungan kerja yang memiliki target operasional tinggi, faktor seperti budaya organisasi dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi individu.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada PT Shippindo Teknologi Indonesia. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan di sektor logistik yang lebih berorientasi pada pencapaian target operasional, kepatuhan terhadap prosedur, serta sistem kerja berbasis kontrak. Dengan demikian, peningkatan motivasi perlu didukung oleh sistem penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif agar mampu memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 46,290 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan Teori Atribusi, interaksi antara faktor eksternal (budaya organisasi) dan faktor internal (disiplin kerja dan motivasi) secara bersama-sama membentuk perilaku kerja yang menentukan tingkat kinerja karyawan.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,716 menunjukkan bahwa sebesar 71,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara budaya organisasi yang kuat, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan, sehingga perusahaan perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Shippindo Teknologi Indonesia. Temuan ini memperkuat Teori Atribusi yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi sebagai faktor eksternal terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk perilaku kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja sebagai faktor internal turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu, hasil penelitian memperkaya bukti empiris mengenai hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di sektor teknologi logistik. Temuan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat berbeda bergantung pada karakteristik organisasi, sistem kerja, serta lingkungan operasional perusahaan.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, PT Shippindo Teknologi Indonesia disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang telah terbukti memberikan pengaruh terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai organisasi, penguatan komunikasi, peningkatan kerja sama tim, serta

pembentukan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan.

Perusahaan juga perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan terhadap kepatuhan karyawan terhadap standar operasional prosedur (SOP), ketepatan waktu kehadiran, serta konsistensi pelaksanaan aturan kerja. Penerapan disiplin yang baik akan mendukung efektivitas operasional dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Meskipun motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, perusahaan tetap perlu memperhatikan strategi peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan yang adil, pemberian insentif berbasis kinerja, kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan (*employee engagement*) dan komitmen karyawan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT Shippindo Teknologi Indonesia dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam memperkuat budaya organisasi, meningkatkan disiplin kerja, dan mengembangkan strategi pengelolaan motivasi yang sesuai dengan karakteristik perusahaan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Shippindo Teknologi Indonesia. Berdasarkan hasil analisis data, budaya organisasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu menjelaskan sebesar 71,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Shippindo Teknologi Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Shippindo Teknologi Indonesia disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang telah terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui internalisasi nilai-nilai perusahaan, peningkatan komunikasi organisasi, serta pengembangan budaya kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan orientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan juga perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih efektif terhadap kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, standar operasional prosedur (SOP), dan ketepatan waktu kerja, guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan produktivitas karyawan.

Meskipun motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek motivasi melalui penyediaan sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, program pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif, guna meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- A. Hustia, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 81-91, 2020.
- B. Darma, "Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. XX, no. X, pp. xx-xx, 2020.
- B. Mirza and H. Lukito, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 23, no. 1, pp. xx-xx, 2021.
- E. S. Maabuat, "Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, vol. 16, no. 1, pp. 219-231, 2016.
- K. I. Meutia, C. Husada, et al., "Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, vol. 4, no. 1, pp. 119-126, 2019.
- Likdanawati, "Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan," *Jurnal Visioner & Strategis*, vol. 7, no. 1, pp. 17-22, 2018.
- R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian IPTEKS*, vol. 4, no. 1, pp. 47-62, 2019.
- S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat, 2015.
- Suwanto, "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 3, no. 1, pp. 16-23, 2019.
- V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

