



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INTERCALLIN (BATTERY ABC)

Yani Antariksa

yani.antariksa@stiebi.ac.id

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Wasiti

Wasitisan@gmail.com

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia

Abstract: *This study aims to determine the effect of organizational culture and job discipline on employee performance with job productivity as an intervening variable at PT. Intercallin (Battery ABC). The method used in this research is SEM (structural equation modeling) method with AMOS 7.0 application program is a multivariate analysis that analyzes the relationship between variables with more complex, which consists of two models, structural models and measurement models. The sample in this study were 200 employees of PT. Intercallin in the factory area and office area. The sampling technique uses simple random sampling. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on job productivity. Job discipline has a positive and significant effect on job productivity. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Job discipline has a positive and significant effect on employee performance. Job productivity has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture through work productivity has a positive and significant effect on employee performance. And job discipline through job productivity has a positive and significant effect on employee performance while R² value of 0.712, which means the contribution or role of organizational culture, job discipline and work productivity on employee performance of 71.2%, and the remaining 28.8% is influenced by variables other than the variables described in the model. The implication of this research is that Organizational Culture, Job Discipline and Job Productivity affect PT.Intercallin's Employee Performance, therefore the company is expected to always pay attention and maintain and improve the organizational culture, Discipline and Productivity in order to maintain and improve its performance, so that researchers can continue to research this by adding and modifying research variables by adding questions or statements, so the results can be better.*

Keywords: *Organizational Culture, Job Discipline, Employee Performance and Job Productivity.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Intercallin (Battery ABC). Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode SEM (structural equation modelling) dengan program aplikasi AMOS 7.0. merupakan analisis multivariate yang menganalisis tentang hubungan antarvariabel dengan lebih kompleks, yang terdiri dari 2 model

yaitu model struktural dan juga model pengukuran. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 pegawai PT. Intercallin di area pabrik dan area kantor. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi melalui produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta disiplin kerja melalui produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan nilai R^2 sebesar 0,712 yang artinya kontribusi atau peranan budaya organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,2%, dan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang dijelaskan dalam model. Implikasi dari penelitian ini bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Intercallin, oleh karena itu perusahaan diharapkan selalu memperhatikan serta menjaga dan meningkatkan budaya organisasi, Disiplin dan Produktivitas guna menjaga dan meningkatkan kinerjanya, bagi peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan serta memodifikasi variable penelitian dengan menambah pertanyaan atau pernyataan, sehingga hasilnya dapat lebih baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja.

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini sudah bergulir dan teknologi informasi lebih diandalkan sebagai *infrastruktur* oleh para pelaku bisnis, apabila dibandingkan dengan kecepatan pertumbuhan *linear* (dengan kurun waktu sama) hal ini disebabkan oleh kemunculan teknologi baru. Hal ini akan melahirkan teknologi-teknologi yang semakin baru sehingga persaingan-persaingan antar perusahaan semakin sengit dan beragam. Untuk ini sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk *proaktif* dalam mengembangkan diri dengan berbagai inovasi-inovasi terbaru, kondisi seperti ini memerlukan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkualitas serta menguasai tentang teknologi dengan cepat dan juga harus lebih *responsive* terhadap setiap perubahan. Salah satu upaya perusahaan dalam melakukan pembentukan karakter adalah dengan memberikan pelatihan atau *training* agar para pegawai dapat memahami peraturan serta mematuhi budaya yang ada pada perusahaan, tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Budaya Organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi karena budaya organisasi membantu untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam mencapai visi, misi serta tujuan organisasi tersebut. Ditengah perdagangan global serta telekomunikasi yang serba cepat dan canggih seperti sekarang ini sedikit perubahan saja dapat memberikan pengaruh yang sangat kritis terhadap kesejahteraan pegawai, oleh karena itu kegiatan operasional yang terjadi didalam perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin, tanggung jawab serta cepat tanggap dalam mengantisipasi perubahan yang terjadi baik disisi *internal* maupun *eksternal*.

Disiplin kerja merupakan kesadaran seorang karyawan untuk terus bekerja secara teratur sesuai dengan peraturan serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, artinya disiplin merupakan kepatuhan terhadap perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi, Sinambela (2018:335). PT.Intercallin telah melakukan berbagai upaya dalam mendisiplinkan para pegawai, adapun tujuan perusahaan melakukan tindakan pendisiplinan adalah untuk memastikan bahwa para pegawai konsisten terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan, apabila suatu aturan dilanggar, maka eektivitas organisasi berkurang, hal ini mempengaruhi moral pegawai serta berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Sinambela (2018:341) manfaat pendisiplinan bagi para pegawai adalah membuat pegawai lebih produktif serta menguntungkan dalam jangka panjang, karena melalui kasus seperti ini, para pegawai akan lebih meningkatkan kualitas kerja, apabila hal tersebut dapat terus berjalan dengan konsisten maka tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai tersebut juga dapat mencapai tujuannya, seperti contohnya memperoleh promosi serta kenaikan gaji.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan menggunakan metode Jhon P. Kotter dan James dalam Wibowo (2016:5) mengatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan hingga pendapatannya mencapai 682% jika dibandingkan dengan perusahaan yang kurang memperhatikan budaya organisasi rata-rata pendapatannya hanya meningkat 166%, dalam kurun waktu 11 tahun. Kemudian Sutrisno (2019:86) juga mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Schuler dalam Sutrisno (2019:6) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seluruh aspek yang ada pada perusahaan baik itu budaya organisasi, disiplin, produktivitas serta kinerja karyawan, karena mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Ini menarik untuk diteliti serta dilakukan kajian yang lebih mendalam tentang budaya organisasi, disiplin kerja, produktivitas kerja serta kinerja karyawan, yang kemudian dijadikan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT.Intercallin (Battery ABC)”

Landasan Teori

Menurut Sapre dalam Husaini (2019:6) Manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang mengarah langsung pada penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2018:2) Manajemen dapat didefinisikan sebagai ilmu serta seni untuk mengatur sebuah proses pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu.

Budaya Organisasi

Lasmi (2016:196) Budaya organisasi memiliki dua atribut yang berbeda yaitu *intensitas* dan *integritas*. *Intensitas* merupakan batasan atau tahapan ketika para unit, pegawai menyetujui norma-norma, nilai atau budaya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kemudian *integritas* merupakan batasan, tahapan atau konsistensi ketika unit, pegawai ikut serta memberikan budaya umum. Menurut Robbins dan Coulter dalam jurnal ecoment global (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna serta keyakinan bersama yang dipercaya oleh anggota organisasi dalam menentukan suatu tindakan besar terhadap individu yang ada dalam organisasi serta terhadap individu yang ada di luar organisasi. Menurut Luthans dalam jurnal ecoment global (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai sejumlah karakter penting, karena antara budaya organisasi dan anggota, haruslah memiliki kesesuaian supaya menimbulkan kepuasa kerja serta dapat mendorong individu agar terus bertahan didalam organisasi hingga jangka waktu yang panjang.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan kesadaran seorang karyawan untuk terus bekerja secara teratur sesuai dengan peraturan serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, artinya disiplin merupakan kepatuhan terhadap perintah yang telah ditetapkan

oleh organisasi. Menurut Nitisemito dalam jurnal kreatif (2017) disiplin kerja merupakan sebuah tingkah laku serta sikap dalam menaati peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sejatinya disiplin kerja membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang baik dan membentuk sikap serta perilaku profesional, sehingga karyawan dapat mencapai kesuksesan secara pribadi.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019:99) Produktivitas merupakan ukuran dari efisien produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan lebih sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur melalui satuan fisik, bentuk serta nilai. Dalam sebuah industry produktivitas diartikan seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Syarif dalam Widodo (2015:219) Produktivitas merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang telah dilakukan dalam mencapai hasil tersebut. Secara umum produktivitas diartikan sebagai ratio antara kepuasan atas kebutuhan dengan pengorbanan yang dilakukan.

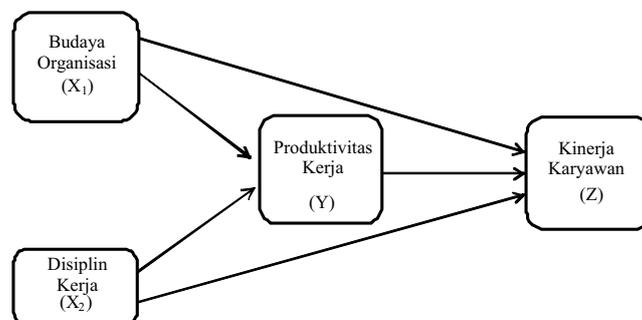
Kinerja Karyawan

Kasmir (2018:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras serta perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu yang menjadi penentu atas kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara *kualitas* maupun *kuantitas* yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja sejatinya merupakan sebuah konsep yang sifatnya menyeluruh atau lebih dikenal dengan *universal*. Menurut Sinambela (2018:480) kinerja karyawan adalah perilaku individu didalam melakukan pekerjaan dengan keahlian serta kemampuan tertentu yang dimiliki. Dari berbagai definisi di atas dapat kita lihat bahwa kinerja diukur dari 2 aspek yaitu: hasil kerja serta perilaku kinerja. Jika kita lihat sisi hasil kinerja, maka yang kita lihat jumlah *kualitas* ataupun *kuantitas* yang dihasilkan oleh individu. Sedangkan jika kita lihat dari sisi perilaku kerja, maka yang yang dinilai adalah perilaku individu itu sendiri baik yang positif maupun yang negatif.

Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran yang baik akan mengidentifikasi variabel penting yang relevan dengan permasalahan penelitian dan secara logis/masuk akal dapat menjelaskan keterkaitan/hubungan variable bebas dengan terikat, *intervening* dan *moderating variable* (Rumengan, 2013: 27). Dari uraian diatas, maka penulis dapat membuat suatu kerangka pemikiran sebagai berikut

Gambar 2.1
Karangka pikir



Hipotesa

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1₀ : Tidak adanya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT.Intercallin.
- H1a : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT.Intercallin
- H2₀ : Tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT.Intercallin
- H2a : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT.Intercallin
- H3₀ : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Intercallin
- H3a : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Intercallin
- H4₀ : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Intercallin
- H4a : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Intercallin
- H5₀ : Tidak ada pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Intercallin
- H5a : Ada pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Intercallin
- H6₀ : Tidak ada pengaruh budaya organisasi melalui produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intercallin
- H6a : Ada pengaruh budaya organisasi melalui produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan PT.Intercalli
- H7₀ : Tidak ada pengaruh disiplin kerja melalui produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Intercallin.
- H7a : Ada pengaruh disiplin kerja melalui produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Intercallin

Metodologi Penelitian

Menurut Saebani dan Sutisna (2018:26) metodologi penelitian merupakan ilmu atau bagian yang sangat penting didalam penelitian, karena didalamnya membahas tentang teori dari segala metode, lengkap dengan semua kelebihan maupun kekurangannya. Sedangkan menurut Widodo (2017:66) metode penelitian adalah metode yang digunakan dalam berbagai penelitian guna mengumpulkan bukti bahwa telah dilakukannya sebuah penelitian, bahkan sering kali disamakan dengan pendekatan, tipe, jenis atau *design* penelitian.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Winarni (2018:38) populasi merupakan himpunan dari benda-benda, tumbuhan atau mahluk hidup yang memiliki kesamaan sifat serta memiliki karakteristik sebagai pusat perhatian bagi peneliti. Menurut Saebani dan Sutisna (2018:292) istilah populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan dari unit lengkap yang mana sedang di teliti saat itu, berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau bahkan benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Populasi yang dimaksud disini adalah seluruh pegawai yang dijadikan sebagai responden, baik pegawai laki-laki maupun pegawai perempuan yang bekerja pada PT.Intercallin.

Sampel

Sudarso dan Suryati (2016:129) sampel merupakan sebagian elemen yang ada pada suatu populasi. Menurut Saebani dan Sutisna (2018:288) sampel merupakan bagian perwakilan dari populasi, yang dipercaya untuk menjadi perwakilan karakteristik atau biasanya disebut sebagai responden. Menurut Saebani dan Sutisna (2018:287). Besarnya sampel yang akan digunakan sebagai penelitian haruslah tergantung dengan beberapa hal diantaranya jenis sampel yang akan digunakan, spesifikasi jawabannya, berapa persen kemungkinan yang akan kita terima dan yang terakhir adalah pengeluaran (bisa dalam bentuk materi ataupun waktu). Teknik sampling yang akan penulis gunakan pada

peneliti ini adalah *Random Sampling* karena peneliti memberikan kuesioner kepada pegawai PT. Intercallin di area pabrik dan area kantor. Menurut Sugiyono (2017:122) *sample random sampling* (sampling acak sederhana) dikatakan sederhana karena proses pengambilan *responden* dari populasi dilakukan secara acak. Menurut Sarjono dan Julianta (2015:22) dalam metode *structural equation modeling*, jumlah sampel yang digunakan adalah 200 sampel.

Teknik Analisis Data

Setelah mendapatkan data serta informasi dari pengisian kuesioner, selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan program Lisrel 9.1 versi student. Menurut Widodo (2017:75) metode analisis data merupakan cara yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisa data. Menurut Sugiyono (2017:199) teknik analisis data di dalam sebuah penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Sedikitnya ada dua macam statistik yang akan digunakan dalam menganalisis data penelitian, yaitu *statistik deskriptif* dan *statistik inferensial*. Teknik analisis data pada penelitian kali ini menggunakan *statistik deskriptif*. Penelitian ini menggunakan teknik *structural equation modelling* (SEM) dan *software* yang digunakan adalah Lisrel 9.1 *Student Versions for Windows*, yaitu suatu analisis yang persamaan modelnya menggunakan struktural yang mana dideskripsikan sebagai penggabungan antara pendekatan analisis faktor, model struktural serta analisis jalur. Menurut Haryono dalam Wijayanto (2017:76) ada beberapa tahapan dalam mengevaluasi tingkat kecocokan data yang dapat diterima, diantaranya:

1. Ukuran Kecocokan Absolut (*Absolute Fit Measures*)
2. Ukuran Kecocokan Inkremental (*Incremental Fit Measures*)
3. Ukuran Kecocokan Parsimoni (*Parsimonius fit Measures*)
4. Ukuran kecocokan lainnya.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Karakteristik Responden Penelitian

Analisis deskriptif statistik digunakan untuk mengetahui karakteristik responden sehingga dapat menjelaskan gambaran responden, apakah dengan identitas yang berbeda-beda memberikan penilaian yang sama atau tidak. Metode analisis deskriptif statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis persentase.

Structural Equation Modeling (SEM)

Model persamaan struktural (*Structural Equation Model*) adalah generasi kedua teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model (Ghozali, 2005). *Structural equation modeling (SEM)* dilakukan dengan bantuan program AMOS. Program AMOS menunjukkan pengukuran dan masalah struktural, dan digunakan untuk menganalisis dan menguji model hipotesis.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas AMOS

Uji Validitas

Uji validitas dengan uji CFA atau tes konstruk validitas digunakan untuk melihat indikator apakah layak atau tidak menompang variabel laten. Indikator dikatakan valid apabila criteria ratio (CR) > 1,96 dengan nilai probabilitas (P) < 0,05 dengan menggunakan bantuan software AMOS. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PK	<---	BO	,134	,035	3,835	***	W9
PK	<---	DK	1,379	,189	7,289	***	W13
KK	<---	PK	,347	,081	4,279	***	W10
KK	<---	DK	,432	,094	4,573	***	W11
KK	<---	BO	,148	,072	2,057	,040	W12
BO1	<---	BO	1,000				
BO2	<---	BO	1,235	,181	6,825	***	W1
BO3	<---	BO	,880	,135	6,510	***	W2
DK3	<---	DK	1,000				
DK2	<---	DK	1,189	,147	8,058	***	W3
DK1	<---	DK	1,161	,141	8,247	***	W4
PK1	<---	PK	1,000				
PK2	<---	PK	1,099	,127	8,670	***	W5
PK3	<---	PK	1,027	,128	8,011	***	W6
KK1	<---	KK	1,000				
KK2	<---	KK	1,141	,114	10,045	***	W7
KK3	<---	KK	1,140	,116	9,834	***	W8

Sumber: Hasil Olah Data, AMOS 7.0

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh bahwa semua nilai CR > 1,96. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa semua instrument yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, produktivitas kerja serta kinerja karyawan validitasnya terpenuhi.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dengan uji konstruk reabiliti digunakan untuk melihat konsistensi data. Artinya apabila nilai dari konstruk reliabilitas > 0,6 maka dikategorikan bahwa indikator dalam penelitian adalah baik. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada tabel 4.2.

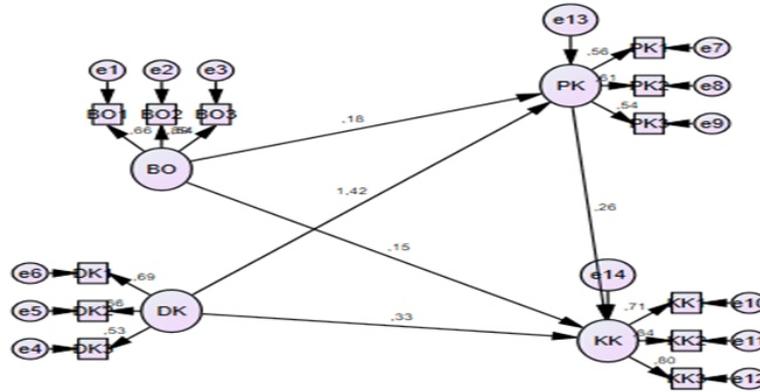
Tabel 4.2
Reliability

Indikator	Konruk Reliabilitas
Budaya Organisasi	0,730
Disiplin Kerja	0,660
Produktivitas Kerja	0,670
Kinerja Karyawan	0,780

Sumber: Hasil Olah Data, AMOS 7.0

Uji Goodness of Fit

Uji kebaikan model digunakan untuk menguji model yang digunakan dalam penelitian. Uji kebaikan model menentukan dampak dari budaya organisasi, disiplin kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Menurut (Ghozali, 2006), dalam teknik analisis SEM digunakan beberapa uji statistik untuk menguji hipotesis dari model yang dikembangkan. Uji statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian model dalam penelitian setelah asumsi-asumsi dalam SEM terpenuhi.



Pengujian model *goodness of fit* dilakukan dalam tujuh tahapan, yaitu χ^2 (df), *goodness-of-fit index* (GFI), *Incremental Fit Index* (IFI), *Tucker Lewis Index* (TLI), *comparative fit index* (CFI) dan *root mean square error of approximation* (RMSEA) dengan kriteria nilai pengukuran yang telah ditetapkan.

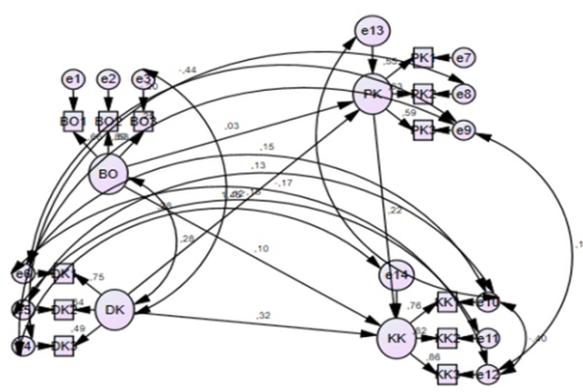
Tabel 4.3
Kriteria Kelayakan Model Sebelum Modifikasi Model

Indeks	Nilai Kriteria	Hasil analisis	Model
CMIN/DF	< 3,00	3,118	Kurang Baik
GFI	> 0,90	0,889	Kurang Baik
AGFI	> 0,90	0,824	Kurang Baik
IFI	> 0,90	0,901	Baik
TLI	> 0,90	0,865	Kurang Baik
CFI	> 0,90	0,900	Baik
RMSEA	< 0,07	0,103	Kurang Baik

Sumber: hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa semua indeks pengujian dalam uji kelayakan model sebelum uji modifikasi model telah memenuhi nilai kriteria yang telah ditetapkan. Diperoleh nilai pada GFI, AGFI, dan TLI lebih kecil dari 0,90 sebagaimana yang tertera dalam tabel sedangkan untuk nilai RMSEA diatas 0,07 sehingga dapat dikatakan bahwa model tidak layak digunakan dan tidak fit. Oleh karena itu, dilakukan pengujian modifikasi model dan didapatkan hasil berupa gambar model dan hasil kelayakan model adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2.
Model Struktural Sesudah Modifikasi Model



Tabel 4.4
Kriteria Kelayakan Model Setelah Modifikasi Model

Indeks	Nilai Kriteria	Hasil analisis	Model
CMIN/DF	< 3,00	1,262	Baik
GFI	> 0,90	0,966	Baik
AGFI	> 0,90	0,926	Baik
IFI	> 0,90	0,991	Baik
TLI	> 0,90	0,983	Baik
CFI	> 0,90	0,991	Baik
RMSEA	< 0,07	0,031	Baik

Sumber: hasil olah data, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa semua indeks pengujian dalam uji kelayakan model setelah modifikasi model telah memenuhi nilai kriteria yang telah ditetapkan. Diperoleh nilai pada GFI, IFI, TLI, CFI, dan AGFI lebih besar dari 0,90 sebagaimana yang tertera dalam tabel sedangkan untuk nilai RMSEA dibawah 0,07 sehingga dapat dikatakan bahwa model layak digunakan dan fit.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil uji model struktural (*inner model*) yang meliputi koefisien parameter dan t-statistik sebagai berikut:

1. Pengujian Inner Model

Hipotesis statistik untuk *inner model* yakni variabel *laten eksogen* terhadap *endogen*.

Tabel 4.5
Hasil Inner Weight Output AMOS

Variabel		Direct Effect	
		Koef.	P-Value
Budaya Organisasi -> Produktivitas Kerja	X1->Z	0,134	0,000
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	X2->Z	1,379	0,000
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	X1->Y	0,148	0,040
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	X2->Y	0,432	0,000
Produktivitas Kerja -> Kinerja Karyawan	Z->Y	0,347	0,000
R-Square		0,712	

Sumber: hasil olah data, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.5 diperoleh :

- a) Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, ini diketahui dari nilai $p\text{-value} < \alpha$, yaitu nilai p-value sebesar 0,000 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H1 diterima.
- b) Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, ini diketahui dari nilai $p\text{-value} < \alpha$, yaitu nilai p-value sebesar 0,000 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H2 diterima.
- c) Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini diketahui dari nilai $p\text{-value} < \alpha$, yaitu nilai p-value sebesar 0,040 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H3 diterima.
- d) Bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini diketahui dari nilai $p\text{-value} < \alpha$, yaitu nilai p-value sebesar 0,000 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H4 diterima.
- e) Bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini diketahui dari nilai $p\text{-value} < \alpha$, yaitu nilai p-value sebesar 0,000 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H5 diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Tabel 4.5. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai $r\text{ square}$ sebesar 0,712 yang artinya kontribusi atau peranan budaya organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,2%, dengan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang dijelaskan dalam model.

Simpulan dan Saran

1. Secara keseluruhan penelitian ini telah berhasil mencapai tujuan dari penelitian dalam mengkaji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja serta produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan. dengan demikian penelitian ini mendukung peneliti terdahulu yang telah dilakukan oleh Risnawan (2018), Ariani, dkk (2020), Widjaja, dkk (2018), Maddinsyah dan Wahyudi (2017), Samsul Bahri (2016). Dan mendukung Grand teori dari Jhon P. Kotter, James serta Schuler.
2. Hipotesis 1 dapat dibuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja PT. Intercallindengan nilai koefisien 0,134 dan nilai $p\text{-value} < \alpha$,

- yaitu nilai p -value sebesar 0,000 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H1 diterima..
3. Hipotesis 2 dapat dibuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Intercallindengan nilai koefisien 1,279 dan nilai p -value $< \alpha$, yaitu nilai p -value sebesar 0,000 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H2 diterima.
 4. Hipotesis 3 dapat dibuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intercallindengan nilai koefisien 0,148 dan nilai p -value $< \alpha$, yaitu nilai p -value sebesar 0,040 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H3 diterima.
 5. Hipotesis 4 dapat dibuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intercallin dengan nilai koefisien 0,432 dan nilai p -value $< \alpha$, yaitu nilai p -value sebesar 0,000 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H4 diterima.
 6. Hipotesis 5 dapat dibuktikan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intercallin dengan nilai koefisien 0,347 dan nilai p -value $< \alpha$, yaitu nilai p -value sebesar 0,000 sedangkan α sebesar 0,05. Ini menunjukkan bahwa H5 diterima.
 7. Hipotesis 6 dapat dibuktikan bahwa Budaya Organisasi melalui Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intercallin dengan nilai *loading factor standardized regression weights* budaya organisasi (0,134), produktivitas kerja (0,347) dan *standar error* masing-masing sebesar (0,035) dan (0,081). Sedangkan nilai probabilitasnya sebesar 0,0043 lebih dari 0,05 sehingga $p(0,0043) > \alpha(0,05)$. Dengan demikian H6 diterima.
 8. Hipotesis 7 dapat dibuktikan bahwa Disiplin Kerja melalui Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Intercallin dengan nilai *loading factor standardized regression weights* disiplin kerja (1,279), produktivitas kerja (0,347) dan *standar error* masing-masing sebesar (0,189) dan (0,081). Sedangkan nilai probabilitasnya sebesar 0,0003 lebih dari 0,05 sehingga $p(0,0003) > \alpha(0,05)$. Dengan demikian H7 diterima.
 9. Implikasi dari penelitian ini bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Intercallin, oleh karena itu perusahaan diharapkan selalu memperhatikan serta menjaga kualitas dari variabel-variabel tersebut, selain itu nilai r square sebesar 0,712 yang artinya kontribusi atau peranan budaya organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,2%, dengan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang dijelaskan dalam model.

Saran

1. Peneliti Selanjutnya Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya, yaitu melakukan penelitian lain baik di PT. Intercallin maupun perusahaan lain dengan sampel yang berbeda yang diharapkan dapat menambah variasi pada penelitian selanjutnya, seperti menambah sampel penelitian atau menambah variable penelitian lain seperti variabel kepemimpinan, kompensasi serta stress kerja, hal ini bertujuan untuk mengukur suatu kinerja karyawan sehingga dapat mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Perusahaan
Saran yang dapat penulis sampaikan kepada perusahaan adalah sebagai berikut:
 - a) Budaya Organisasi yang ada pada perusahaan saat ini sebaiknya tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan suasana yang kondusif pada saat bekerja.
 - b) Disiplin Kerja yang saat ini berlaku pada PT. Intercallin sebaiknya ditingkatkan lagi, karena sejauh ini masih saja ada pegawai yang kurang menaati peraturan perusahaan, dan berdampak pada penurunan jumlah produksi batre, jika terus dibiarkan dikhawatirkan perusahaan akan mendapatkan kerugian.
 - c) Produktivitas Kerja karyawan harus terus ditingkatkan, namun tetap menjaga kualitas produk supaya selalu menjadi produk unggulan dan no 1 di Indonesia.

- d) Kinerja Karyawan PT. Intercallin sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, yang artinya jika setiap pegawai disiplin maka produktivitas kerja meningkat, sehingga produksi batere pun akan ikut meningkat.

3. Penulis

Bagi penulis, penelitian ini dijadikan sebagai inspirasi didalam melakukan kegiatan yang sangat bermanfaat di bidang sumber daya manusia (SDM). Penulis menyadari bahwa hasil dari penelitian ini bukanlah hasil yang sempurna, oleh karena itu perlu adanya peningkatan dalam memahami sumber daya manusia dan aspek-aspeknya terlebih di bidang budaya organisasi, disiplin kerja, produktivitas kerja serta kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Haryono, Siswoyo. 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Cet.1. Luxima Metro Media, Jakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Ed.1. Cet.4. Rajawali Pers. Depok.
- Maddinsyah, Ali dan Wahyudi. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. Jurnal Kreatif, Vol.5, No 1, Oktober 2017 : 2339-0689*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 12. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 13. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet.14. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Roubiin, Stephen P. dan Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2015. *Manajemen*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Saefullah K, Ernie T Sule. 2017. *Pengantar Manajemen*. Ed.1. Cet.10. Kencana, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2015. *Structural equation Modeling (SEM): Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kesembilan. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Ed.1. Cet.23. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet.3. Bumi Aksara, Jakarta.
- Shabi Amin. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Usaha Konveksi DiKecamatan Tamalate Kota Makassar*. Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Sutisna, Yana H dan Saebani, Beni A. 2018. *Metode Penelitian*. Cet.1. Ed.Revisi. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Ed.1. Cet.1. Rajawali Pers, Jakarta.
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen pengembangan sumber Daya Manusia*. Cet.1. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.