

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI FINANSIAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA CV. SINEZ**

Oleh :

YUNIE CANCERINA¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
yuniecancerina@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar diketahui hubungan yang positif secara parsial maupun simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan diteliti di CV Sinez. CV. Sinez berlokasi di Jl. Gatot Subroto Barat No.900x Denpasar, Bali. Jumlah responden pada karyawan CV. Sinez berjumlah 59 orang. Metode analisis data yang dipakai adalah analisis faktor dan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi finansial, dan budaya organisasi secara simultan. Hasil uji parsial menunjukkan variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi finansial, dan budaya organisasi berpengaruh positif. Variabel motivasi finansial merupakan variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi finansial, budaya organisasi, prestasi kerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the positive relation partially and simultaneously from free variable against variable which are bounded in CV. Sinez. CV. Sinez located in West Gatot subroto street no.900x Denpasar, Bali. The number of total respondents are 59 people. The method of data analysis that being used is a factor analysis and double linear regression using program spss.

The result of this research indicated that variable employee accomplishments was affected by work discipline ,financial motivation and cultural organization simultaneously. Partial assay results shows that employees accomplishments variable was affected positively by work discipline, financial motivation and cultural organization. Financial motivation variable is the most domineering variable which affected the work performance an employee at CV. Sinez.

Key words: work discipline, financial motivation, organizational culture, employee accomplishments

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang terampil, berdaya saing tinggi dan juga tangguh sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan di era globalisasi dan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Nisa (2006) menyatakan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan di dalam suatu organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Pada intinya Sutrisno (2008:13) mengatakan, sumber daya manusia merupakan seseorang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, keinginan, perasaan, akal, dorongan, karya, daya. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap usaha organisasi di dalam pencapaian tujuannya. Bagaimanapun majunya sebuah teknologi, perkembangan media informasi, ketersediaan bahan baku dan modal, jika tanpa sumber daya manusia sangat sulit bagi organisasi itu sendiri untuk mencapai visi dan misinya. Pada intinya Douglas (2006) mengatakan bahwa organisasi membutuhkan pegawai yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat, agar prestasi kerja karyawan meningkat.

Perusahaan yang ada di Indonesia sudah mempunyai tenaga kerja yang mempunyai kemampuan intelektual, *hard skill* maupun *soft skill* yang sangat baik, namun kerap kali kemampuan yang dimiliki tersebut tersebut tidak dapat diwujudkan dalam sebuah kinerja suatu organisasi/perusahaan. Gani (2008) menyatakan bahwa sumber daya manusia pada perusahaan seharusnya ditangani secara baik dan lebih teliti agar semua kemampuan, bakat, tenaga serta waktunya benar-benar dimanfaatkan secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan

perusahaan. Faktor penyebabnya di antaranya yaitu tingkat disiplin kerja yang rendah, motivasi finansial yang kurang serta budaya organisasi yang buruk, hal tersebut akan sangat mempengaruhi tingkat prestasi kerja dan loyalitas karyawan tersebut.

Prestasi kerja seorang karyawan dapat diketahui dengan cara yaitu melakukan penilaian terhadap prestasi kerja, dimana penilaian tersebut dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan. Pada intinya Gomes (2002) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan yaitu mendorong peningkatan prestasi kerja dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

Pada intinya Soedjono (2005) menyatakan tercapainya tujuan organisasi merupakan prestasi yang telah dicapai bagi seseorang dalam bekerja. Apabila seorang karyawan memiliki disiplin dalam bekerja maka, akan terlihat bagaimana prestasi kerja yang diperlihatkan dan loyalitas dari karyawan tersebut. Dengan tingkat kedisiplinan tinggi, maka karyawan tersebut dapat menguasai pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan para karyawan yang lainnya.

Pada intinya Asrul Fahmi (2005) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa dedikasi tinggi sangat diperlukan di dalam kaitannya untuk mencapai sebuah profesionalitas dan loyalitas dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dalam rangka untuk memberikan sebuah motivasi yang baik dalam bentuk materi maupun non materi.

Pada intinya Robert (2006) menyatakan bahwa disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan mereka dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berhasil dari kesadaran diri yang mendalam maka disiplin adalah sikap untuk mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Karena disiplin merupakan suatu yang penting dalam upaya meniptakan keteraturan dalam perusahaan. Maka disiplin ini merupakan kewajiban setiap karyawan yang ada dalam perusahaan yang ingin bekerja dalam suasana tertib dan teratur. Pada intinya Alexander, Mark (2000) menyatakan untuk mendiagnosa dan bekerjasama dalam menemukan solusi yang bertanggungjawab untuk keuntungan bersama disediakan sebuah panduan yang detail demi perkembangan yang terjadi.

Prestasi kerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas, dengan digunakannya kemampuan yang ada guna mencapai tujuan bersama. Pada intinya Levin (2009) mengatakan Penilaian prestasi kerja ialah proses organisasi untuk mengevaluasi karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan.

Penelitian Muskita (2007) mendapatkan hasil adanya hubungan yang positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Trenggalek. Pemberian semangat dalam bentuk motivasi perlu dilakukan agar dapat meningkatkan loyalitas didalam proses bekerja, sehingga tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi dapat tercapai.

Pada intinya Sopow (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi ialah yang berakar tradisi, nilai-nilai, dan keyakinan. Seseorang dalam berperilaku, baik

dan buruk, taat dan patuh dapat dipengaruhi bagaimana budaya organisasinya didalam perusahaan tersebut, dan nantinya kebijakan apa yang akan dipilih oleh pimpinan. Pada intinya Schein (1992:12) mengatakan budaya organisasi ialah dasar yang dibuat untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan untuk dapat beradaptasi dan mempersatukan anggotanya. Pada intinya Aluko (2003) menyatakan dengan memperhatikan prestasi kerja yang dipengaruhi oleh budaya organisasi karyawan mampu memperlihatkan komitmen yang tinggi, keyakinan yang positif serta norma didalam perusahaan.

Pada intinya Lok (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi yang bersumber dari pimpinan dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menetapkan tujuan pribadi. Budaya organisasi yang kuat dapat dijadikan pedoman untuk melaksanakan tugas serta mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga prestasi pun meningkat. Budaya organisasi yang kuat di dalam suatu perusahaan akan dapat memberikan serta memotivasi karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Motivasi adalah kekuatan untuk mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara internal maupun eksternal, baik itu positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan seorang pimpinan atau manager. Pada intinya Jane (2006) menyatakan bahwa motivasi finansial merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan.

Pada intinya Wardani (2009) menyatakan bahwa memberikan sebuah motivasi finansial kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja

dari karyawan tersebut. Maka karyawan akan memberikan kontribusinya kepada perusahaan sesuai target yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau secara finansial. Pada intinya Koesmono (2005) menyatakan bahwa pada umumnya dalam diri seseorang pekerja ada dua hal yang penting dan dapat memberikan motivasi atau dorongan yaitu masalah kompensasi dan penghargaan. Khususnya masalah kompensasi sebagai imbal jasa dari atasan kepada karyawan.

Prestasi kerja karyawan yang belum maksimal dapat dilihat dari rasa tanggungjawab yang tidak maksimal dari karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukannya, agar dapat dilihat dari banyaknya tugas yang tidak terselesaikan sesuai dengan waktu, dan target produksi dalam bentuk penjualan yang belum sesuai dengan perencanaan target yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang tergambarkan dari jumlah absensi pegawai tersebut, dan juga dilihat dari ketepatan hadirnya karyawan datang ke kantor untuk bekerja, serta bagaimana pencapaian tugas yang dikerjakan, apakah sudah sesuai dengan target atau tidak. Pada intinya Branham (2010) menyatakan bahwa disiplin seringkali bersifat negatif, yang dikaitkan dengan sanksi atau hukuman bilamana karyawan tersebut melanggar peraturan yang berlaku sedangkan Daniel dan Karen (2008) pada intinya menyatakan bahwa bila terjadi kesalahan langsung segera dievaluasi untuk memantapkan jalannya proses peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Rendahnya kehadiran karyawan ini dapat juga menjadi penentu bagaimana prestasi kerja seorang karyawan.

Dari latar belakang masalah yang disebutkan di atas, sehingga pokok permasalahan didalam penelitian yang saya lakukan ini adalah ”Apakah ada atau tidak pengaruh positif secara simultan maupun parsial dari disiplin kerja, motivasi finansial dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez? Dan Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez?”

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Variabel bebas yang digunakan adalah disiplin kerja (X_1), motivasi finansial (X_2), budaya organisasi (X_3). Variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

1. Prestasi kerja atau variabel (Y) merupakan nilai hasil kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.
2. Disiplin kerja atau variabel (X_1) merupakan sikap dari seorang karyawan yang diukur dalam bentuk kesediaan seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan dan mematuhi seluruh peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Motivasi finansial atau variabel (X_2) merupakan suatu proses untuk mempengaruhi seorang karyawan dengan pemberian sebuah *reward* materi agar karyawan tersebut mau melakukan suatu pekerjaan secara tepat dan baik.

4. Budaya organisasi atau variabel (X_3) merupakan patokan atau pandangan dalam setiap organisasi dan kebijakan yang akan diambil oleh pimpinan dan yang akan dianut oleh para bawahannya.

Jenis data

1. Data kuantitatif adalah bilangan jumlah karyawan dan jumlah skor jawaban dari penyebaran kuesioner yang telah dijumlahkan yang terdiri dari data disiplin kerja, motivasi finansial, budaya organisasi dan prestasi karyawan oleh CV. Sinez.
2. Data kualitatif adalah sejarah perusahaan dan struktur perusahaan yang dimiliki oleh CV. Sinez.

Sumber data

1. Data primer dalam penelitian ini adalah bilangan dan jawaban kuisisioner dari variabel-variabel prestasi kerja, disiplin kerja, motivasi finansial dan budaya organisasi yang disebarkan kepada responden atau karyawan di CV. Sinez.
2. Data sekunder adalah paparan sejarah dari perusahaan serta susunan struktur organisasi dan jumlah para karyawan CV. Sinez.

Populasi dan Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan CV. Sinez yang berjumlah 59 orang, dan juga jumlah semua anggota populasi dijadikan sebagai responden.

Metode Pengumpulan Data

1. Metode observasi dengan cara mengamati tindakan para pegawai melakukan sebuah pekerjaan dan aktivitasnya.
2. Metode wawancara dengan mengajukan pertanyaan kepada manager perusahaan mengenai permasalahan yang dimiliki oleh perusahaan.
3. Metode kuesioner dalam penelitian ini penilaian atau skor dari daftar pertanyaan dan jawaban yang telah diajukan menyangkut permasalahan yang timbul didalam perusahaan.

Pengujian Instrumen

Uji validitas

Menurut Sugiyono (2006:107) sebuah instrumen dikatakan valid yang memiliki arti bahwa instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk memprediksi apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas

Sugiyono (2006:111) mengemukakan bahwa instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang pada saat digunakan berkali-kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama atau mirip.

Teknik Analisis Data

Analisis faktor

- 1) Merumuskan masalah

Perumusan dari hasil analisis faktor menggunakan SPSS dan variabel yang akan disertakan serta diterapkan berdasarkan penelitian.

2) Membuat matrik korelasi

Untuk mengetahui variabel-variabel mana yang memiliki koefisien korelasi yang tinggi dan variabel tersebut dijadikan serta dianalisa lebih lanjut (*barriet's test of spehericity*).

3) Menentukan banyaknya faktor

Variabel-variabel disusun kembali untuk menentukan jumlah faktor yang dapat mewakili data.

4) Rotasi faktor

Proses menyederhanakan faktor matrix yang diperlihatkan dalam hubungan antar faktor dari variabel tersebut apakah terdapat banyak variabel yang memiliki korelasi, sehingga sulit diartikan selanjutnya.

5) Interpretasi faktor

Dilakukan dengan cara mengelompokkan dan menggolongkan variabel mana yang mempunyai faktor *loading* tinggi didalam faktor tersebut.

6) Menentukan ketepatan model

Untuk mengetahui apakah mampu atau tidaknya model yang digunakan agar dapat menjelaskan dengan baik penelitian tersebut.

Analisis regresi linier berganda

Proses analisis yang digunakan adalah dengan cara menduga besar dan arah hubungan antar variabel, dan mengukur derajat keeratan satu variabel terikat dengan satu atau lebih dari variabel bebas.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Untuk mengetahui persamaan regresi yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah statistik *Kolmogorov-Smirnovs*.

2) Uji multikolinearitas

Untuk mengetahui dan menguji apakah model regresi yang ditemukan ada ataupun tidaknya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksinya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (VIF)*.

3) Uji heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan model *gletzser*.

Uji Hipotesis

Uji regresi secara simultan atau uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi finansial, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sinez.

Analisis Standardized Coefficients Beta

Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang ketiga di dalam penelitian yaitu variabel bebas manakah yang paling sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis Faktor

1) *Correlation Matrix*

Nilai determinasi untuk masing-masing variabel mendekati nilai 0, ini berarti bahwa tiap-tiap item pada instrument memiliki nilai korelasi yang kuat.

2) *Keiser Meyer Oklin (KMO)*

Nilai *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) untuk tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 persen (0,05), maka ini berarti bahwa tiap-tiap variabel memiliki kecukupan sampel untuk melakukan analisis faktor.

3) *Measures of Sampling Adequacy (MSA)*

Nilai MSA untuk masing-masing indikator variabel lebih besar dari 0,5, maka dapat disimpulkan model yang akan dipergunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam model analisis faktor.

4) Penentuan Jumlah Faktor

Nilai *eigen value* dan masing-masing variabel lebih besar dari 1, *percentage of variance* lebih besar dari 5 persen, dan nilai *cumulative of variance* lebih dari 60 persen, maka ini berarti masing-masing variabel yaitu prestasi kerja (Y),

disiplin kerja (X_1), motivasi finansial (X_2), dan budaya organisasi (X_3), merupakan variabel yang dipertimbangkan karyawan, sehingga layak dipergunakan dalam model.

5) Rotasi Faktor

Nilai rotasi tiap-tiap instrument dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,4 maka ini berarti seluruh instrument dari keseluruhan variabel telah memenuhi syarat dan menunjukkan hubungan korelasi yang kuat.

6) Ketepatan model

Hasil dari uji ketepatan model di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- (1) Kelima indikator pada variabel (Y) mampu menjelaskan 60 persen kondisi prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez.
- (2) Keempat indikator pada variabel (X_1) mampu menjelaskan 66 persen kondisi disiplin kerja karyawan pada CV. Sinez.
- (3) Kelima indikator pada variabel (X_2) mampu menjelaskan 70 persen kondisi motivasi finansial karyawan pada CV. Sinez.
- (4) Keempat indikator pada variabel (X_3) mampu menjelaskan semua (100 persen) kondisi budaya organisasi karyawan pada CV. Sinez.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan rumus dari regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = -3,000 + 0,272 X_1 + 0,384 X_2 + 0,248 X_3 + \varepsilon$$

Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,554 lebih besar dari *alpha* (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi residual dari persamaan regresi di dalam penelitian ini memiliki pendistribusian normal.

2) Uji multikolinearitas

Diketahui bahwa masing-masing nilai *tolerance* > 10 persen (0,1) dan nilai *VIF* < 10 maka ini berarti pada model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, sehingga hasil prediksi yang dihasilkan tidak akan memberikan hasil yang menyimpang.

3) Uji heteroskedastisitas

Nilai signifikansi dari tiap-tiap variabel bebas lebih besar dari *alpha* (0,05) ini memiliki arti bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh terhadap *absolute residual*, maka model regresi dari penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Simultan (Uji-F)

$F_{hitung} (30,441) > F_{tabel} (2,76)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti uji hipotesis berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang artinya variabel disiplin kerja, motivasi finansial, dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan (bersama) terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez, maka hipotesis pertama yang diajukan diterima. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisrin (2008) dengan judul

Pengaruh Kesetaraan Kesempatan, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan dalam memacu Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran CV. Rajawali Celuler Denpasar.

Uji Regresi Parsial (Uji t)

1) Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Diperoleh bahwa $t_{tabel} (1,617) < t_{hitung} (2,361)$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, ini berarti uji hipotesis t-test berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sardju (2006) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Universitas STIKUBANK.

2) Pengaruh motivasi finansial (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Diperoleh bahwa nilai $t_{tabel} (1,617) < t_{hitung} (2,853)$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, ini berarti uji hipotesis t-test berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang artinya variabel motivasi finansial berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Allen dan Christine (2009) yang berjudul *Considering participant Motivation In Knowledge Management Projects at Canada* dan Chowdhury (2007) yang berjudul *Some Factors in Increasing Motivation to Employees Performance*.

3) Pengaruh budaya organisasi (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Diperoleh bahwa nilai $t_{tabel} (1,617) < t_{hitung} (2,213)$ dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ ini berarti uji hipotesis t-test berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_1 yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Barclay (2010) yang berjudul *Economic Organization Culture* dan Raka Sukawati (2011) yang berjudul *Budaya Organisasi yang Kuat Versus yang Budaya Organisasi yang Lemah dan Pengaruhnya terhadap Manajer*.

Analisis Standardized Coefficients Beta

Dengan melihat *Standardized Coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas tersebut, dapat diketahui variabel motivasi finansal memiliki nilai koefisien beta tertinggi yaitu sebesar 0,384, variabel disiplin kerja sebesar 0,272 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,248. Ini berarti motivasi finansal berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh John (2008) yang berjudul *Public Service Motivation and Job Satisfaction In China An Investigation Of Generalisability and Instrumentality*.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Hasil uji simultan menghasilkan $F_{hitung} (30,441) > F_{tabel} (2,76)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka ini berarti variabel disiplin kerja, motivasi finansial, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama) terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez.
2. Hasil uji parsial menghasilkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,361 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$, nilai t_{hitung} variabel motivasi finansial sebesar 2,853 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,213 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ sedangkan nilai t_{tabel} sebesar $1,671 > t_{hitung}$, maka ini berarti variabel disiplin kerja, motivasi finansial, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez.
3. Analisis *standardized coefficient beta* menghasilkan nilai variabel motivasi finansial sebesar 0,384 yang mana merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Sinez.

Saran

- 1) Pimpinan CV. Sinez Denpasar diharapkan bisa memberikan pengarahan dan petunjuk yang benar terhadap apa yang harus dikerjakan karyawan

pada saat karyawan melakukan kekeliruan, agar kinerja karyawan berjalan dengan efektif serta pemimpin diharapkan mampu bersosialisasi dan menjaga hubungan yang baik terhadap karyawan tanpa pilih kasih agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

- 2) Pihak manajemen CV. Sinez Denpasar diharapkan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan dan perkembangan perusahaan saat ini. Pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan karena segala jerih payah yang mereka hasilkan telah dibayar sesuai dengan hasil yang diterima perusahaan.
- 3) Untuk menumbuhkan rasa semangat kerja pada karyawan, pihak manajemen diharapkan memberikan motivasi atau dorongan lebih kepada karyawan berupa penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi lebih terhadap perusahaan, dengan pemberian penghargaan tersebut nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan prestasinya serta diharapkan mampu mengurangi tingkat absensi karyawan pada perusahaan.
- 4) Untuk meningkatkan prestasi karyawan dalam perusahaan, pihak manajemen diharapkan memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar pekerjaan yang diberikan bisa berjalan dengan efektif dan nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Alexander, Mark. 2000. The Relationship Between Discipline and Employee Morale in Higher Education. *African Journal of Business Management*. Vol. 5 No. 4 Tahun 2000.
- Allen, Marie Christine Roy. 2009. Considering Participants Motivation In Knowledge Management Projects. *Journal of Knowledge Management Practice*. Vol. 10 No.1 Tahun 2009.
- Aluko, M.A.O. 2003. The Impact of Culture On Organizational Performance in Selected Textile Firms in Nigeria. *Nodic Journal of African Studies*. Vol 12 No. 2 Tahun 2003.
- Ardana, Mujiati, Mudiarta . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1.
- Asrul Fahmi. 2005. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) di Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 11 No. 7
- Barclay, Allen. 2010. Economic Organization Culture. *Journal of Management Research*. Vol 2 No. 1 Tahun 2010.
- Branham, Charles. 2010. *The Role Discipline in Leading Safety Performance*. Vol. 1 No. 5 Tahun 2010.
- Chowdhury. 2007. Some Factors in Increasing the Motivation to Employees Discipline. *Journal of Business Management* Vol. 1 No. 9. Departement of Business and Accounting, School of Career and Applied Studies, Touro College African.
- Daniel, Karen. 2007. Developing Effective Discipline Behaviours : The Value of Evidence-Based Management. *Business Discipline Review*. Vol. 4. No. 1 Tahun 2007.
- Douglas, Riley. 2006. Assessing Employee Vs. Management Responsibility For The Motivation, Job Satisfaction and Profesional Well-Being of Solo Librarians. *Journal of Business Management*. Vol. 5 : NCSLA.
- Gani. 2008. Membangun Kompetensi dan Motivasi SDM dalam Mewujudkan Efektivitas Program Pengawasan Tenaga Nuklir. *Seminar Nasional VI SDM Teknologi*, ISSN 1978-0176, 5 November 2008, Hal 55-66. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir – Batam.
- Ghozali, Imam. 2005. *Pengaplikasi Analisis Multivariatif Dengan Program SPSS*. Cetakan Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. Human Resources Department. *Journal of Business & Economics Research*. Vol. 2 No. 9 Tahun 2002.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2001. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jane, Whitney Gibson. 2006. Discipline : Still A Four Letter Word. *Journal of Business & Economics Research*. Vol. 4 No. 1. Tahun. 2006.

- John. 2008. *Public Service Motivation and Job Satisfaction In China An Investigation Of Generalisability and Intrumentality*. Vol. 1 No. 6
- Koesmono. 2005. Analisis Pengaruh Komunikasi, Kesejahteraan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 2 Binangun Kabupaten Cilacap. *Skripsi* : STPMD APMD.
- Levin, Jonathan. 2009. Realigning Organization Culture for Optimal Performance : Six Principles & Eight Practices. *Organization Development Journal*. Vol. 27 No. 4 Tahun 2009.
- Lok, Peter. 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment : A cross-national Comparison. *The Journal of Development*. Vol. 3 No. 3 Tahun 2004.
- Muskita, Sari. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Bank BNI 46 Kantor Operasional Biak. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 3 No.1 Tahun 2006.
- Nisa. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Universitas Brawijaya.
- Nisrin. 2008. Pengaruh Kesetaraan Kesempatan, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan dalam memacu Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran CV. Rajawali Celuler Denpasar. *Skripsi Sarjana Universitas Udayana*.
- Raka Sukawati. 2011. Budaya Organisasi yang Kuat Versus yang Budaya Organisasi yang Lemah dan Pengaruhnya terhadap Manajer. *Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 16 No.1 Tahun 2012.
- Robert, etc. 2006. *Critical Thinking Framework For Any Discipline*.
- Sardju. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan STIKUBANK.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 1 Tahun 2005.
- Sopow, Eli. 2007. The Impact of Culture and Climate on Change. *Strategic HR Review*. Vol. 6 No. 2 Tahun 2007.
- Sutrisno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wardani, Suryaningsih. 2009. Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan muara Tawar.