



## Korelasi gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Bani Anhar<sup>1\*</sup>, Soehardi<sup>2</sup>, Ahmad Taupiq<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan.

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>1</sup>Email: banianhar@stiebalikpapan.ac.id

<sup>2</sup>Email: soehardi@dsn.ubharajaya.ac.id

<sup>3</sup>Email: ahmadtaupiq.at@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui manakah diantara, gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan 2 cara pertama penelitian langsung yang meliputi observasi, wawancara dan kuesioner. Kedua penelitian kepustakaan yaitu dengan cara membaca literatur-literatur, mengumpulkan bahan-bahan berupa teori-teori, serta konsep-konsep yang mendukung penelitian ini. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan dan ada hubungan yang signifikan secara parsial, bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Budaya organisasi; kinerja karyawan; ada hubungan

### *Correlation of salary, work discipline and organizational culture on employee performance*

#### *Abstract*

*This study aims to determine whether or not the influence of salary, work discipline and organizational culture simultaneously influence employee performance. As well as to find out which of these, salary, work discipline and organizational culture partially have a dominant influence on employee performance. In this study, data collection was carried out in two ways. The first is direct research which includes observation, interviews and questionnaires. Second, literature research is by reading literature, collecting materials in the form of theories, and concepts that support this research. The collected data were analyzed using the help of the spss 25 program. Based on the results of the analysis, it shows that simultaneously salary, work discipline and organizational culture have a significant influence on the performance of employees of pt. Fast food indonesia, tbk balikpapan and there is a partially significant relationship, that the work discipline variable has a significant and dominant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational culture; employee performance; relationships*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal utama non material dalam organisasi bisnis, yang menentukan keunggulan dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelolah sumber daya manusia berbagai permasalahan akan banyak yang ditemukan seperti kinerja karyawan yang menurun. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting juga.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik, kinerja kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya penyesuaian. Seperti peningkatan gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik (Lahap, Johanudin et.al 2015). Sehingga setiap karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan maupun organisasinya.

Gaji dan disiplin kerja serta didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan memberikan dorongan bagi peningkatan kinerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaiknya jika kinerja menurun maka tentu saja akan memicu penurunan tingkat kinerja kerja dan akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

PT Fastfood Indonesia Tbk. adalah pemilik tunggal waralaba kfc di Indonesia, yang didirikan oleh Gelael group pada tahun 1978 sebagai pihak pertama yang memperoleh waralaba kfc untuk Indonesia. Mengawali operasi restoran pertamanya pada bulan oktober 1979 di jalan Melawai, Jakarta, dan sukses outlet ini kemudian diikuti dengan pembukaan outlet-outlet selanjutnya di Jakarta dan perluasan hingga ke kota-kota besar lain di Indonesia. Keberhasilan yang terus diraih dalam pengembangan merek menjadikan kfc sebagai bisnis waralaba cepat saji yang dikenal luas. Salah satu cabangnya adalah kfc muara Rapak Balikpapan, dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin.

Gaji merupakan bentuk balas jasa atas apa yang sudah dikerjakan selama waktu tertentu. Balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan dasar yang logis dan rasional sesuai dengan beban kerja yang sudah dikerjakan karyawan, jika gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerjanya, maka para karyawan akan mempunyai semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerjanya dampaknya sangat luas, bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan yang akan menurun. (Sri Wahyuningsih, 2014).

PT. Fastfood Indonesia juga mengedepankan disiplin kerja perusahaan dengan penerapan peraturan-peraturan bagi seluruh karyawan. Peraturan tersebut diberikan agar kedisiplinan tercipta dengan memperhatikan standar perusahaan dan budaya perusahaan yang dikembangkan dengan metode yang dirumuskan oleh manajemen perusahaan.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang ada dalam suatu perusahaan yang akan menjadi pegangan bagi sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasinya. Dapat juga dikatakan, budaya organisasi adalah pola terpadu perilaku manusia didalam organisasi, termasuk pemikiran, tindakan dan pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Kinerja karyawan (Lahap, Johanudin et.al 2015) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada saat akhir periode dan untuk mengambil

keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian.

### **Tinjauan pustaka**

Menurut Mangkunegara (2010:22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:50), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Wibowo (2007 : 15) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sutrisno (1009 : 164), menyatakan bahwa kinerja merupakan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan Karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) (Hasibuan, 2010:126). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

### **Budaya organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam organisasi tersebut bertindak dan berperilaku dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaan. Nilai dalam budaya organisasi adalah apa yang diyakini orang-orang untuk berperilaku dalam organisasi tersebut. Sedangkan norma adalah aturan yang tidak tertulis yang menjadi acuan individu untuk berperilaku.

Menurut Triguno (2012:6), tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:46) bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan, karena menimbulkan antara lain sebagai berikut (Sutrisno, 2010:3):

Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak;

Perilaku-perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak;

Para anggota merasa komite dan loyal pada organisasi;

Adanya musyawarah dan kesamaan atau keikutsertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan terhadap karyawan;

Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi;

Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya, yang sangat *rewarding*;

Adanya Koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan;

Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya; dan Budaya berpengaruh terhadap perilaku individu maupun kelompok.

Ada beberapa butir nilai-nilai primer yang seharusnya ada pada tiap-tiap perusahaan yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu ia sebut sebagai asas, yaitu: asas tujuan, asas konsensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiri, asas keakraban, dan asas integritas.

## METODE

Menurut Suryani (2015: 144) uji validitas mengacu pada aspek ketetapan dan kecermatan hasil pengukuran. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukur. Untuk melakukan uji validitas instrument, data tersebut diproses menggunakan bantuan program SPSS 25.

Penelitian ini menggunakan standar dengan nilai  $\alpha$  sama dengan 5% atau 0,05. Yang artinya pernyataan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel dan probabilitasnya  $< \alpha$ .

Uji reliabilitas adalah suatu tes yang merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Menurut Sugiyono dalam Suryani (2015:135), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran, makin *reliable* alat pengukur. Sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran, makin tidak *reliable* alat pengukur tersebut. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* adalah ukuran konsistensi internal, yaitu bagaimana keeratan hubungan suatu *set item* adalah sebagai sebuah kesatuan konsep. Menurut Sugiyono dalam Suryani (2015: 141) angka *cronbach alpha* berada pada kisaran 0,70 adalah dapat diterima, diatas 0,80 baik, maka dari itu kuisisioner dikatakan reliabel jika  $\alpha$  *cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau  $< 0,60$ .

### Analisis regresi linier berganda

Untuk menguji hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= kinerja
X <sub>1</sub>	= Gaji
X <sub>2</sub>	= Disiplin Kerja
X <sub>3</sub>	= Budaya Organisasi
a	= Konstanta, besarnya sama dengan Y jika X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> = 0
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
e	= error term, nilai kesalahan observasi disamakan 0

Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah Ho ditolak jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) dan tanda koefisien regresi bernilai positif seperti yang diprediksi.

Dari hasil regresi akan diperoleh koefisien *R square* ( $R^2$ ). Koefisien  $R^2$  menunjukkan seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Semakin besar  $R^2$  semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi variabel artinya semakin dekat nilai  $R^2$  dengan 1 maka semakin tepat atau cocok model yang dipakai. Adapun teknik yang dipakai dengan bantuan komputer menggunakan program software SPSS 25.

Dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen, semakin besar nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian pada responden terpilih yaitu karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan yang diteliti.

Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil angket responden karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan. Perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer terhadap data yang telah ditentukan dalam penelitian dengan model persamaan :

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i.$$

Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5726 + 0,315 X_1 + 0,263 X_2 + 0,147 X_3 + e_i.$$

Diperoleh dari hasil estimasi regresi awal yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel Bebas	Koefisien Reg.	T <sub>hitung</sub>	Sig	r <sup>2</sup>
Constanta	5,726	1,993	0,048	
Gaji (X <sub>1</sub> )	0,315	3,201	0,002	0,255
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,263	3,674	0,000	0,290
Budaya organisasi (X <sub>3</sub> )	0,147	1,947	0,058	0,159
R = 0,423		F hitung = 10,680		
R Square = 0,179		F tabel = 2,67		
Adjuster. R Square = 0,162		t tabel = 1,976		

Besarnya nilai koefisien regresi setiap variabel bebas bervariasi sehingga pengaruhnya juga tidak sama, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien konstanta  $b_0$  sebesar 5,726 mengidentifikasi bahwa bila tidak ada variabel  $X_1$  (gaji),  $X_2$  (disiplin kerja),  $X_3$  (budaya organisasi) yang mempengaruhi, maka  $Y$  (kinerja karyawan) yang dapat dicapai adalah sebesar 5,726;

Hubungan variabel  $X_1$  (gaji), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan oleh nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,315 yang bertanda positif hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel  $X_1$  (gaji) sebesar satu-satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,315 satuan dengan asumsi variabel  $X_2$  (disiplin kerja) dan  $X_3$  (budaya organisasi) dalam keadaan *ceteris paribus*;

Hubungan variabel  $X_2$  (disiplin kerja), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan oleh nilai koefisien  $b_2$  sebesar 0,263 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel  $X_2$  (disiplin kerja) sebesar satu-satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,263 satuan dengan asumsi variabel  $X_1$  (gaji) dan  $X_3$  (budaya organisasi) dalam keadaan *ceteris paribus*; dan

Hubungan variabel  $X_3$  (budaya organisasi), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan oleh nilai koefisien  $b_3$  sebesar 0,147 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada penambahan variabel  $X_3$  (budaya organisasi) sebesar satu-satuan, maka pada rata-ratanya akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,147 satuan dengan asumsi variabel  $X_1$  (gaji) dan  $X_2$  (disiplin kerja) dalam keadaan *ceteris paribus*.

### Pengujian hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara simultan, maka digunakan uji F. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh  $X_1$  (gaji),  $X_2$  (disiplin kerja), dan  $X_3$  (budaya organisasi) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan.

Tabel 2. Hasil uji f/ analisis of varians

Variabel Prediktor	F	Significant
X1, X2 dan X3	10,680	0,000

Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,680 dengan tingkat Sig. F sebesar 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar dibandingkan F tabel 2,67 dan nilai Sig. F lebih kecil dari nilai  $\alpha = 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nil ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa secara simultan gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan.

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji t. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara parsial yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri variabel gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan.

Tabel 3. Hasil uji t

Prediktor	B	T	Significant
Gaji (X1)	0,315	3,202	0,002
Disiplin Kerja (X2)	0,263	3,674	0,000
Budaya Organisasi (X3)	0,142	1,947	0,053

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil analisis regresi variabel  $X_1$  (gaji) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.202 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,976 dan nilai sig. t sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (gaji) mempunyai pengeruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan;

Hasil analisis regresi variabel  $X_2$  (disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,667 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,976 dan nilai sig.t sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  (disiplin kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan ; dan

Hasil analisis regresi variabel  $X_3$  (budaya organisasi) terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,947 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,976 dan nilai sig.t sebesar 0,053 lebih besar dari nilai  $\alpha$  sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_3$  (budaya organisasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan.

### Hasil pengujian asumsi klasik

Hasil regresi yang ditampilkan pada tabel analisis regresi linier berganda diatas , agar dapat memberikan hasil yang representatif (*Best Linier Unbiased Estimation/BLUE*) dan dapat diterapkan maka perlu dilakukan pemeriksaan, dalam arti apakah ada kemungkinan hasil estimasi regresi tersebut diatas terlangar (tidak memenuhi) asumsi ekonometrika yaitu adanya gejala multikolinieritas, autokorelasi maupun heteroskedasitas sehingga asumsi klasik terpenuhi. Dan diperoleh hasil sebagai berikut :

### Uji multikolinieritas

Untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi linier berganda yang diajukan, dapat dideteksi dengan melihat pada *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel bebas gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi, apabila nilai VIF > angka lima, maka hal tersebut menunjukkan adanya multikolinieritas dan sebaliknya. Hal tersebut dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. *Variance Inflation Factor*

Variabel	VIF	Keterangan
Gaji ( $X_1$ )	1,019	VIF < 5
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	1,024	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya organisasi ( $X_3$ )	1,006	

Berdasarkan pada tabel diatas, maka model tidak mengalami gejala multikolinieritas. Karena masing-masing variabel independen (gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi) dalam persamaan regresi mengalami perolehan nilai dibawah nilai yang telah ditentukan. Dengan demikian model yang diajukan terbebas dari salah satu penyimpangan asumsi model yaitu multikolinieritas.

#### Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika variansi kesalahan data dari independen variabel saling berhubungan dengan variabel lainnya. Mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai standard residual statistic rata-rata bernilai nol (0), sehingga *error* model pada analisis regresi berganda ini layak diasumsikan berasal dari populasi dengan variansi yang homogen, atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Uji heteroskedastisitas

Residual Statistic	Minimum	Maximum	Mean	Sampel
Predicted Value	18,6633	23,1353	21,2384	151
Residual	-4,14297	3,78706	0,00000	151
Std. Predicted Value	-2,860	2,107	0,000	151
Std. Residual	-2,127	1,914	0,000	151

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai standar residual statistic rata-rata bernilai nol (0), maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### Uji autokorelasi

Untuk menguji adanya autokorelasi dapat dideteksi dengan Durbin Watson Statistik, jika angka D- W dibawah -2, berarti autokorelasi positif. Jika D- W diatas +2, berarti autokorelasi negatif. Jika -2 sama dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi. Hasil perolehan Durbin Watson sebesar 1,414, maka diperoleh kesimpulan bahwa model regresi yang diajukan tidak terdapat gejala autokorelasi, karena Durbin Watson Test diantara 1,60 sampai 1,73.

Dengan demikian, setelah dilakukan prosedur pengujian asumsi ekonometrika (uji persyaratan BLUE) dapat dinyatakan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda dengan nilai-nilai prediktornya seperti yang terlihat pada tabel-tebel diatas dapat diterima sebagai model estimator yang tidak bias.

#### Pembahasan secara simultan (uji-f)

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai R sebesar 0,423, hal ini berarti bahwa kontribusi atau sumbangan dari berbagai variabel bebas  $X_1$  (gaji),  $X_2$  (disiplin kerja) dan  $X_3$  (budaya organisasi) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 42,3%. Ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat. Dari koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) sebesar 17,9% menunjukkan pengaruh variasi variabel bebas  $X_1$  (gaji),  $X_2$  (disiplin kerja) dan  $X_3$  (budaya organisasi) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) erat, sedangkan sisanya merupakan variabel lain yang tidak diteliti sebesar 39,8%.

Untuk melihat signifikansi ketiga variabel bebas  $X_1$  (gaji),  $X_2$  (disiplin kerja) dan  $X_3$  (budaya organisasi) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel ANOVA, dimana diperoleh nilai F hitung sebesar 10,680 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,67 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  (gaji),  $X_2$  (disiplin kerja) dan  $X_3$  (budaya organisasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan (Y).

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas  $X_1$  (gaji),  $X_2$  (disiplin kerja) dan  $X_3$  (budaya organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan (Y), berarti hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh ( $H_0$ ) ditolak. Menolak  $H_0$  berarti menerima  $H_a$  dan juga berarti hipotesis pertama dapat diterima karena terbukti semua variabel bebas (X) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

#### **Pembahasan secara parsial (uji-t)**

Untuk menguji yang dominan (besar) dari  $X_1$  (gaji),  $X_2$  (disiplin kerja) dan  $X_3$  (budaya organisasi) terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan (Y), maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Pengaruh variabel  $X_1$  (gaji) terhadap kinerja karyawan secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,255, yang berarti variabel  $X_1$  (gaji) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,5%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang erat antara variabel  $X_1$  (gaji) dengan kinerja karyawan (Y) dan didukung dengan nilai t hitung sebesar 3,202 > t tabel sebesar 1,976 dengan nilai sig t sebesar 0,002 < 0,05 berarti terbukti adanya pengaruh yang signifikan secara parsial, bahwa variabel  $X_1$  (gaji) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y);

Pengaruh variabel  $X_2$  (disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,290 yang berarti variabel  $X_2$  (disiplin kerja) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 29%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup erat antara variabel  $X_2$  (disiplin kerja) dengan kinerja karyawan (Y) dan didukung dengan nilai t hitung sebesar 3,674 > t tabel sebesar 1,976 dengan nilai sig t sebesar 0,000 < 0,05 berarti terbukti adanya pengaruh yang signifikan secara parsial, bahwa variabel  $X_2$  (disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); dan

Pengaruh variabel  $X_3$  (budaya organisasi) terhadap kinerja karyawan secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,159, yang berarti variabel  $X_3$  (budaya organisasi) tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 15,9%, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang cukup erat antara variabel  $X_3$  (budaya organisasi) dengan kinerja karyawan (Y) dan didukung dengan nilai t hitung sebesar 1,947 < t tabel sebesar 1,976 dengan nilai sig t sebesar 0,053 > 0,05 berarti terbukti tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial, bahwa variabel  $X_3$  (budaya organisasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perbandingan uji t, secara parsial variabel  $X_2$  (disiplin kerja) yang mempunyai nilai t hitung terbesar dibanding t hitung variabel lainnya yaitu sebesar 3,674 > t tabel sebesar 1,976. Berarti variabel bebas  $X_2$  (disiplin kerja) mempunyai pengaruh signifikan dan dominan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan pada taraf signifikansi 5% (0,01 < 0,05), sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Dengan demikian kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau teruji kebenarannya yaitu, diduga bahwa secara simultan gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan. Dan diduga bahwa secara parsial gaji mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan.

#### **SIMPULAN**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya dengan alasan bahwa secara simultan gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan. Sesuai hasil uji F, *analysis of variance* (ANOVA) hasil output spss versi 25,0 for windows 10 di peroleh nilai F hitung sebesar 10,680 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,67 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian  $H_1$  diterima dan dapat disimpulkan hipotesisnya, yaitu diduga bahwa secara simultan gaji, disiplin kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan. Hipotesis kedua diajukan yang terbukti kebenarannya, yaitu diduga secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia, Tbk Balikpapan. Dimana nilai t hitung sebesar

---

---

3,674 > t tabel sebesar 1,976 dan nilai sig t sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti terbukti ada hubungan yang signifikan secara parsial, bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,290, berarti menunjukkan adanya hubungan yang erat antara variabel  $X_2$  (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Dengan demikian dugaan kedua juga dapat diterima kebenarannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lahap, Johanudin et.al (2015). *A Study of Brand Image Towards Customer Satisfaction in the Malaysian Hotel Industry*. 6<sup>th</sup> *International Research in Service Management* 224 (2016) 149-157. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816305146>. Diakses 13 April 2021.
- Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- Rivaidan Mulyadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Selvakumar, Joshua (2015). *Impact of Service Quality on Customer Satisfaction in Public Sector and Private Sector Banks*. Tamil Nadu. *International Journal* Vol VIII, No. 1, 1-12 <https://www.inflibnet.ac.in/ojs/index.php/PS/article/.../3045>. Diakses 13 April 2021.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sukamnto, dkk., 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *eJournal Administrative Reform*. Vol. 1, No. 2, Halaman 431-443.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Triguno. 2012. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.
- Wahyuningsih, Sri. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Pemerintahan Integratif*. Vol. 2, No. 1, Halaman 70-84