

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG
AIRMADIDI**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT,
AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. DAYA ANUGRAH MANDIRI AIRMADIDI***

Amelia B. Mamuaja¹, Altje Tumbel², Jantje L. Sepang³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sam Ratulangi Manado, Manado 95115, Indonesia

Email: ¹amelia.mamuaja@yahoo.com. ²altjetumbe@gmail.com. ³jantjesepang@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian di Airmadidi Minahasa Utara, pada PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi, selama 3 bulan. 36 Karyawan disurvei sebagai responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis khususnya uji F ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini. Disiplin kerja merupakan variabel yang kedua paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

The study aims to determine the influence of organizational culture, work environment and work discipline simultaneously and partially on employee performance of PT. Daya Anugrah Mandiri. This research is associative, Airmadidi research sites in North Minahasa, on PT. Daya Anugrah Mandiri branch Airmadidi, for 3 months. 36 employees were surveyed as respondents. The results shows the F test particularly research model consisting of organizational culture, working environment, and work discipline have significant influences on work performance. Then, the results found that organizational culture, work environment and work discipline has a significant and positive effect partially to the on employee performance of PT. Daya Anugrah Mandiri branch Airmadidi. Organizational culture is the lowest variable influence on employee performance in this study. The working environment is the variable most dominant influence on employee performance in this study. Labor discipline is the second most influential variable on employee performance in this study.

Keywords: organizational culture, working environment, work discipline, employee performance

1. PENDAHULUAN

Prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Prestasi kerja seorang karyawan mampu mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai suatu target atau tujuan. Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugerah Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugerah Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugerah Mandiri.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Dengan manajemen maka pemanfaatan sumber daya yang ada dapat lebih optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Rivai (2008). Menurut Daft (2002) berpendapat bahwa "Manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi."

Budaya Organisasi

Sutrisno (2010) mendefinisikan tentang budaya organisasi sebagai berikut : Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya beliau juga mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2001) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

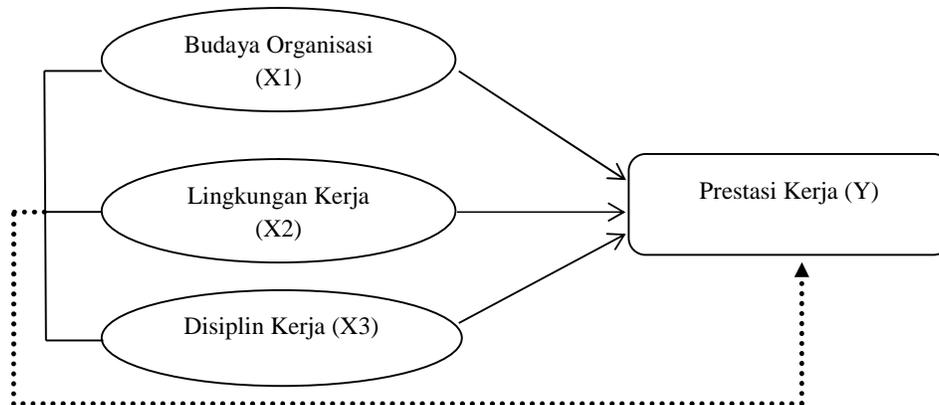
Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (Sastrohadwiryono, 2003). Disiplin adalah merupakan cerminan besarnya tanggungjawab seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya disiplin yang baik apabila pegawai datang ke kantor ataupun perusahaan dengan teratur dan tepat waktu. Mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Menggunakan bahan – bahan dan perlengkapan dengan hati – hati. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menyelesaikan dengan sangat baik (Hasibuan, 2000).

Prestasi Kerja

Simamora (2002) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, (Handoko, 2001:135). Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, Hasibuan(2011).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian
Sumber: Data Hasil Olahan (2015)

Hipotesis Penelitian

1. Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) diduga berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi.

2. Budaya Organisasi (X1) diduga berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Airmadidi.
3. Lingkungan Kerja (X2) diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Airmadidi.
4. Disiplin kerja (X3) diduga adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan mengumpulkan sejumlah data primer. Metode survei (Cooper and Emory, 2007) adalah metode komunikasi yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber primer dengan mengajukan pertanyaan pada orang-orang dan merekam jawabannya untuk dianalisis. Penelitian ini merupakan penelitian pemasaran yaitu aplikasi dari metode ilmiah dalam pencarian kebenaran tentang fenomena pemasaran (Zikmund dan Babin, 2011).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi, Kab. Minahasa Utara, Sulawesi Utara. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi secara universal didefinisikan sebagai keseluruhan obyek yang akan diteliti (Boedijoewono, 2001). Populasi bukan hanya orang, tetapi obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, sebanyak 36 responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013). Riduwan (2010) ukuran atau besarnya sampel minimal berjumlah 100 atau lebih. Sedangkan menurut Sekaran (2006) memberikan *rule of thumb* yaitu besarnya sampel harus lebih dari 30 dan kurang dari 500 dianggap sudah mencukupi untuk penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode yaitu: Metode Penelitian Lapangan (*field Research method*) yaitu pengumpulan data dengan mengadakan penelitian observasi, kuesioner, dan wawancara.

Definisi Operasional

Budaya Organisasi (X1) Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, Sutrisno (2010).

Wirawan (2007) Lingkungan Kerja (X2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2001)

Disiplin Kerja (X3) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (2004).

Prestasi Kerja (Y) Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2008)

Metode Analisa Data
Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Hair et al, 1995, dalam Yamin dan Kurniawan, 2009: 21). Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program IBM SPSS versi 22. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 + t$$

Keterangan:

- | | | | | | |
|----------------|---|----------------------------|----------------|---|-------------------|
| b ₀ | = | Konstanta | Y | = | Prestasi Kerja |
| 1 | = | Koefisien regresi untuk X1 | X ₁ | = | Budaya organisasi |
| 2 | = | Koefisien regresi untuk X2 | X ₂ | = | Lingkungan kerja |
| 3 | = | Koefisien regresi untuk X3 | X ₃ | = | Disiplin kerja |
| t | = | Standar error | | | |

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.194	2.180		2.089	.001		
	X1	.239	.167	.231	2.436	.001	.252	3.973
	X2	.503	.159	.495	3.166	.003	.267	3.750
	X3	.283	.126	.249	2.250	.000	.533	1.876

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan (2015)

Berdasarkan tabel 1 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,194 + 0,239X_1 + 0,503X_2 + 0,283X_3$$

Dimana :

- X1 = Budaya Organisasi (0,001)
- X2 = Lingkungan Kerja (0,003)
- X3 = Disiplin Kerja (0,000)
- Y = Prestasi Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,194 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi X₁, Lingkungan Kerja X₂, dan Disiplin Kerja X₃ mengalami peningkatan sebesar 1 skala, Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,194 satuan
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,239 artinya, apabila Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,239.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,503 artinya, apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,503.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,283 artinya apabila Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,283.

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja dapat dilihat melalui koefisien korelasi terutama digunakan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Daya Anugerah Mandiri cabang Airmadidi. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,889 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada karyawan Daya Anugerah Mandiri Cabang Airmadidi, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 0,889 atau 88,9%. Hasil Koefisien Determinasi /atau R square (r²) adalah 0,791 yang menunjukkan bahwa 79,1% Prestasi Kerja pada karyawan di Daya Anugerah Mandiri cabang Airmadidi, dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sementara sisanya sebesar 0,209 atau 20,9% (1-0,791 atau 100%-79,1%) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.349	3	78.116	40.400	.000 ^b
	Residual	61.874	32	1.934		
	Total	296.222	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Olahan (2015)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan di Daya Anugerah Mandiri cabang Airmadidi, dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan

angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak

Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 40,400 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja diterima atau terbukti.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, dapat dilihat pada Tabel Coefficient pada Tabel 3.

Tabel 3. Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.194	2.180		1.089	.001		
X1	.239	.167	.231	1.436	.001	.252	3.973
X2	.503	.159	.495	1.166	.003	.267	3.750
X3	.283	.126	.249	1.250	.000	.533	1.876

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan (2015)

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja pada Perusahaan Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

$t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh :

1. Variabel Budaya Organisasi, T hitung 1,436 < T tabel 1,690, dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a yang menyatakan tidak ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja.
2. Variabel Lingkungan Kerja, T hitung 1,166 < T tabel 1,690, dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a yang menyatakan tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.
3. Variabel Disiplin Kerja, T hitung 1,250 < T tabel 1,250, dengan demikian H_0 diterima, dan menolak H_a yang menyatakan tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerjaberpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan

PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan model penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin organisasi terhadap prestasi kerja, ditemukan semua variabel tersebut memiliki pengaruh. Hasil ini mengindikasikan bahwa model ini dipakai dalam memprediksi prestasi kerja karyawan khususnya prestasi kerja karyawan di perusahaan yang berfokus pada penjualan sepeda motor seperti di PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Uji Statistik dan uji t dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan variabel lainnya seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan. Hal ini menjadikan budaya organisasi sebagai variabel yang dapat dijadikan strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja organisasi. Hasil ini sesuai dan memperkuat penelitian sebelumnya khususnya penelitian-penelitian dari Ahmad (2012). Penelitian tersebut menemukan bahwa budaya organisasi atau *organizational culture* terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja karyawan khususnya prestasi kerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi yang berfokus pada penjualan sepeda motor merek Honda di wilayah Airmadidi dan Bitung dan sekitarnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Uji Statistik dan uji t dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi. Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan variabel lainnya seperti disiplin kerja dan budaya organisasi. Hal ini menjadikan lingkungan kerja sebagai salah satu variabel utama yang dapat dijadikan strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja organisasi. Hasil ini sesuai dan memperkuat penelitian sebelumnya khususnya penelitian-penelitian dari Sugiarto (2012). Penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja atau *organizational environment* terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja karyawan khususnya prestasi kerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi yang berfokus pada penjualan sepeda motor merek Honda di wilayah Airmadidi dan Bitung dan sekitarnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Uji Statistik dan uji t dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi. Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi. Hal ini menjadikan disiplin kerja sebagai salah satu variabel utama yang dapat dijadikan strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja organisasi. Hasil ini sesuai dan memperkuat penelitian sebelumnya khususnya

penelitian-penelitian dari Maharani & Rahmawati (2010), Cancerina (2012), dan Lagale (2014). Penelitian-penelitian tersebut menemukan bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari prestasi kerja karyawan khususnya prestasi kerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi yang berfokus pada penjualan sepeda motor merek Honda di wilayah Airmadidi dan Bitung dan sekitarnya.

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi.
3. Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi.
4. Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi.

Saran

1. Pihak perusahaan dan manajemen PT. Daya Anugrah Mandiri cabang Airmadidi sebagai *dealer* sepeda motor merek Honda dari Jepang perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya melalui peningkatan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.
2. Peneliti lainnya yang berfokus pada penelitian bidang ilmu manajemen dan ilmu manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan hasil temuan ini dengan mereplikasi hasil penelitian ini pada objek penelitian lainnya di perusahaan, lain.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam Jurnal

- [1] 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.
- [2] Branham, Charles. (2010). *The Role Discipline in Leading Safety Performance*. Vol. 1 No. 5 Tahun 2010.
- [3] Cancerina, Yunie (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada CV.SINEZ. Universitas Udayana. E-Jurnal Manajemen. Vol 2. No 12. Desember 2013. Hal. 1662-1681.
- [4] Daniel, Karen. (2007). Developing Effective Discipline Behaviours : The Value of Evidence-Based Management. *Business Discipline Review*. Vol. 4. No. 1 Tahun 2007
- [5] Sariyathi, Ni Ketut, (2007). *Prestasi kerja karyawan (suatu kajian teori)*. Buletin studi ekonomi. Volume 12 Nomor 1. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Denpasar.
- [6] Sopow, Eli. (2007). The Impact of Culture and Climate on Change. *Strategic HR Review*. Vol. 6 No. 2 Tahun 2007.
- [7] Pegawai pada Dipenda Provinsi Jawa Timur. Universitas Islam Kediri. Jurnal Otonomi. Vol. 12. No. 2. April 2012. Hal. 70-77.
- [8] Swasto, Bambang. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA UB

Buku

- [9] Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- [10] Ardana Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathu, (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Penerbit Graha Baru, Jakarta.
- [11] Daft, Richard L. (2002). *Manajemen* Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.
- [12] Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- [13] Hasibuan, Malahayu, SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [14]____. (2003). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- [15]____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [16]____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [17]____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- [18]____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,. Jakarta.
- [19] Kuncoro, Mudrajad, (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga.
- [20] Nitisemito, Alex. (2001). *Manajemen Personalialia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [21] Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- [22] Santoso. (2005). *Metode Suatu Penelitian*. Jakarta.Rineka Aksara.
- [23] Sondang P. Siagian (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [24] Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [25]____, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- [26]____. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed). Bandung: CV. Mandar Maju
- [27]____. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- [28] Sastrohadiwiryo, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Jakarta, PT. Bumi Aksara,.
- [29] Simamora, Henry, (2002). *Manajemen Sumber Data Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- [30] Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [31]____, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R and D*. Bandung : Alfabeta
- [32]____, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. CV Alfabeta, Bandung
- [33]____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- [34] Sugiarto (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja*
- [35] Supranto, J. (2000). *Statistik Teori dan Aplikasi, edisi ke-6*. Jakarta: Erlangga.
- [36] Sutrisno, Edy. (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- [37] Triguno, (2000), *Budaya Kerja*, PT. Golden Terayon Press, Jakarta
- [38] Umar, Husein. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta. : PT. Gramedia Pustaka.
- [39] Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada
- [40]____. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja.
- [41]____. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- [42] Wirawan, (2007). Budaya dan iklim organisasi : teori, aplikasi dan penelitian. Salemba empat, Jakarta.
- [43] Wiratna Sujarweni, (2014). SPSS untuk Penelitian. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

Skripsi

- [44] Maharani, Intan Ratna (2010). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Skripsi. Institut Pertanian Bogor. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/18935>. Di akses tanggal 20 Agustus 2015.