



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 30 Juni 2024, Revised: 11 Juli 2024, Publish: 12 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus pada Yon Armed 15 Cailendra Martapura Sumatera Selatan)

Renitasari¹, Prayekti², Didik Subiyanto³

¹ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia renitasari017@gmail.com

² Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia yekti_feust@yahoo.co.id

³ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia didiks@ustjogja.ac.id

Corresponding Author: renitasari017@gmail.com

Abstract: *The title of this research is the influence of organizational culture, job training and intrinsic motivation on work discipline. This research aims to examine the influence of organizational culture, job training and intrinsic motivation on work discipline. This research is a type of quantitative research using questionnaires. The population used in this research object was TNI AD soldiers at Yonarmed 15 Cailendra, totaling 82 people. The research results show that organizational culture has a positive effect on work discipline, job training does not have a positive effect on work discipline, intrinsic motivation has a positive effect on work discipline. The implication of this research is that work discipline can be improved through organizational culture and intrinsic motivation. And work discipline cannot be improved through job training. It is hoped that further research can add new variables or models that can have more influence on the dependent variable in this research.*

Keyword: *Organizational Culture, Work Training, Intrinsic Motivation, Work Discipline.*

Abstrak: Judul penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja dan motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja dan motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner. Populasi yang digunakan dalam objek penelitian ini adalah prajurit TNI AD di Yonarmed 15 cailendra yang berjumlah 82 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, pelatihan kerja tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Implikasi dari penelitian ini yaitu bahwa disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dan motivasi intrinsik. Dan disiplin kerja tidak dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel atau model baru yang dapat lebih berpengaruh terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Pada Era globalisasi ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, kemampuan dan daya saing sangat diperlukan dalam perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang baik dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi, hal itu disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ialah proses memperoleh, melatih, menilai serta memberikan kompensasi pada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan serta keamanan dan masalah keadilan (Siswadi, 2017).

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan organisasi, jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi sehingga suatu perusahaan harus menerapkan kedisiplinan dengan membuat peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan membuat pekerjaan menjadi efisien. Dengan adanya disiplin kerja akan terjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Menurut Abdurrahmat fathoni dalam penelitian. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rosmadi & Tachyan, 2018).

Budaya organisasi yang baik tentu menjadi faktor pendukung terciptanya disiplin kerja karena kedisiplinan terbentuk dari budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap individu. Budaya organisasi (*organization culture*) ialah wujud pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dan dikembangkan dalam suatu organisasi sebagai system makna bersama, dianggap berharga dan dianut oleh para anggota yang kemudian membedakan organisasi tersebut dengan lainnya. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Jarwo1 (2021) menyatakan "*Organizational culture is a from assumption that is owned, implicitly accepted by the group and determines how the group feels, thinks, and reacts to its diverse environment*" artinya budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh suatu kelompok dan menentukan bagaimana kelompok itu merasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Pelatihan merupakan aktivitas yang paling cepat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas pegawai. Pelatihan ialah proses perubahan dan kegiatan jangka pendek yang menghasilkan dampak jangka panjang bagi individu ataupun organisasi. Menurut Wexley dan Latham dalam (Rosmadi & Tachyan, 2018) menyebutkan bahwa "*a plant effort by an organization on facilitate the learning of job related behavior on the part of its employyes. The term behaviour is used in the broad sense to include any knowledge and skill acquired by un employye through practice*" artinya upaya terencana sebuah organisasi untuk memberikan fasilitas karyawannya dalam mempelajari perilaku terkait pekerjaan, istilah perilaku digunakan dalam arti luas yaitu meliputi setiap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh setiap karyawan melalui praktek atau pengalaman secara langsung.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari setiap diri individu. Motivasi intrinsik ini juga dianggap sebagai dorongan dari diri seorang untuk menjalankan tugas dengan baik agar mendapatkan prestasi dengan predikat terpuji. Menurut Siagian dalam Derwana Harahap, Khoiruddin Zubeir, Ahmad Leonia, Astuty Harahap, Mahmud Salim (2021) faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik adalah pencapaian, penguatan, tanggung jawab, peningkatan status tugas dan kemungkinan berkembang.

Beberapa pernyataan diatas merupakan anggapan nyata untuk kesuksesan suatu organisasi. Dalam menjalankan pekerjaannya banyak tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh prajurit TNI AD. TNI AD merupakan Tentara Nasional Angkatan Darat yaitu salah satu cabang angkatan perang dan merupakan bagian dari tentara nasional Indonesia yang bertanggung jawab atas operasi pertahanan Negara Republik Indonesia di darat. Namun ditemukan beberapa fenomena terkait tingkat kesadaran para prajurit TNI AD dalam kinerja

seperti telat mengikuti apel dan terlambat masuk kerja. Seperti yang barusan terjadi yaitu Dandim 0502 Jakarta utara push up karna telat apel pagi sumber (megapolitan.okezone.com).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah disiplin kerja, variabel independen yang digunakan adalah budaya organisasi, pelatihan dan motivasi intrinsik. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa Populasi yang digunakan dalam objek penelitian ini adalah seluruh prajurit TNI AD di Yonarmed 15 Cailendra yang berjumlah 100 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama sampel penelitian dihitung menggunakan rumus slovin dengan nilai signifikansi adalah 0,05 (1%) berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut maka sampel minimal yang harus diambil adalah sebesar 82 orang dari 100 populasi yang digunakan sebagai objek penelitian. Jadi, untuk populasi 100 dengan tingkat kesalahan 0,05, ukuran sampel yang diinginkan adalah 80. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling insidental /Accidental Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Budaya Organisasi

Menurut Schein mengutip dari penelitian Al-Ayyubi (2020) Mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai pola yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu saat menghadapi masalah, agar kemudian diajarkan kepada anggota baru dengan cara yang benar untuk berpresepsi dan berpikir dengan masalah yang dihadapinya. Indikator Budaya Organisasi adalah Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko (*Innovation And Risk Tasking*), Perhatian terhadap detail (*Attention To Detail*), Berorientasi terhadap hasil (*Outcome Orientation*), Berorientasi terhadap manusia (*People Orientation*), Berorientasi terhadap kelompok (*Team Orientation*), Agresivitas (*Aggressiviness*), Stabilitas (*Stability*) (Permata & Rizky, 2022).

Pelatihan Kerja

Pelatihan atau training ialah proses untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Dalam hal ini pelatihan yang dilakukan organisasi bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memberikan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan (Arifiyah & Sunaryo, 2016). Indikator Pelatihan Kerja adalah Materi yang di butuhkan, Metode yang digunakan, Kemampuan instruktur pelatihan, Sarana dan fasilitas pelatihan, Peserta pelatihan (Patmarina et al., 2022).

Motivasi Intrinstik

Motivasi intrinsik ialah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi tanpa perlu rangsangan dari luar karena motivasi tersebut berasal dari dalam diri individu itu sendiri tidak memerlukan dorongan untuk melakukan tindakan tersebut (Elny et al., 2023). Indikator Motivasi Intrinstik adalah kerja keras, ketekuan, pemanfaatan waktu (Pranitasari & Maulana, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin ialah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan serta prosedur kerja yang ada, Disiplin yaitu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan pada organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Ratnasari et al., 2021). Indikator Disiplin Kerja adalah absensi, sikap dan perilaku, tanggung jawab (Suyanto et al., 2018).

Hipotesis

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H2 : Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.

H3 : Motivasi interinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Bedasarkan hasil olah data menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelaminnya dari 82 responden. Mayoritas responden yang mengisi kuisisioner adalah laki-laki sebanyak 82 responden dengan presentase 100%.

Usia

Mayoritas responden yang mengisi responden adalah berusia 28 s/d 33 tahun sebanyak 40 responden dengan persentase 49%, disusul dengan responden berusia 18 s/d 25 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase 35%, lalu responden berusia 34 s/d 41 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 13% dan terakhir responden berusia 42 s/d 53 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

Deskripsi variabel data

Budaya Organisasi

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Indikator / pernyataan	Mean	Kategori
Saya mempertimbangkan resiko sebelum mengambil keputusan.	4.37	Sangat baik
Saya memperhatikan dan memperbaiki kesalahan kecil yang saya perbuat.	3.83	baik
Saya menekankan keberhasilan untuk mencapai hasil akhir	4.00	Baik
Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan anggota	4.24	Sangat baik
Kerja sama tim sangat didorong dalam organisasi	4.04	Baik
Saya menerima kritik dan saran dari atasan atau rekan kerja agar dapat meningkatkan tingkat agresivitas di tempat kerja.	4.01	Baik
Saya mengetahui pemeriksaan kesehatan rutin para anggota berdampak pada kestabilan organisasi	3.93	Cukup baik
Rata - rata	28,37	

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Hasil statistik deskriptif Budaya Organisasi dengan responden yang berjumlah 82 responden, penilaian yang diberikan responden terhadap variabel Disiplin Kerja mendapat rata-rata 28,37, menunjukkan nilai tertinggi dengan pernyataan 1 “Saya mempertimbangkan resiko sebelum mengambil keputusan” mendapatkan nilai rata-rata 4,37. Pernyataan dengan nilai terendah adalah pernyataan 2 “saya memperhatikan dan memperbaiki kesalahan kecil yang saya perbuat” mendapat nilai rata-rata 3,38.

Pelatihan Kerja

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Diskripsi Kerja

Indikator / pernyataan	Mean	Kategori
Pelatihan yang diberikan diperbarui sesuai dengan perkembangan terbaru didalam masing-masing bidang	4.28	Sangat baik

Materi pelatihan relevan dengan bidang pekerjaan saya	3.89	Baik
Pelatihan diberikan melalui sarana dan prasarana yang memadai	4.16	Baik
Fasilitas pelatihan membantu kelancaran dalam pelatihan	3.84	Cukup baik
Pelatihan yang diberikan berpengaruh pada pengetahuan dan keterampilan saya	4.01	Baik
Saya menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang efisien dalam proses kerja sehari-hari	4.33	Sangat baik
Rata - rata	24,51	

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Hasil statistik deskriptif Pelatihan Kerja dengan responden yang berjumlah 82 responden, penilaian yang diberikan responden terhadap variabel Pelatihan Kerja mendapat rata-rata 24,51. Menunjukkan nilai tertinggi dengan pernyataan 6 "Saya menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang efisien dalam proses kerja sehari-hari" mendapatkan nilai rata-rata 4,33, dan nilai terendah adalah pernyataan 6 "fasilitas pelatihan memberi kelancaran dalam pelatihan" dengan rata-rata nilai 3,84.

Motivasi Intrinsik

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Intrinsik

Indikator / pernyataan	Mean	Kategori
Saya bekerja keras untuk mencapai tujuan	4.49	Sangat baik
Saya merasa puas dengan tingkat usaha yang saya berikan dalam pekerjaan.	4.20	Sangat baik
Saya memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas saya.	4.02	baik
Saya tetap fokus dan tidak mudah terganggu ketika bekerja	3.89	Baik
Saya terus berusaha mencapai tujuan meski mengalami kesulitan.	4.21	Sangat baik
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	4.32	Sangat baik
Rata-rata	25,12	

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Hasil statistik deskriptif Motivasi Intrinsik dengan responden yang berjumlah 82 responden, penilaian yang diberikan responden terhadap variabel Motivasi Intrinsik mendapat rata-rata 25,12. Menunjukkan nilai tertinggi dengan pernyataan 1 "Saya bekerja keras untuk mencapai tujuan" mendapatkan nilai rata-rata 4,49, dan nilai terendah adalah pernyataan 6 "saya tetap fokus dan tidak mudah terganggu ketika bekerja" mendapat nilai rata-rata 3,89.

Disiplin Kerja

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Indikator / pernyataan	Mean	Kategori
Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang diberikan	3.98	Baik
Saya tidak pernah terlambat atau absen tanpa alasan yang tidak jelas.	3.51	Baik
Saya memiliki kerja sama dan respek yang baik terhadap rekan kerja	4.00	baik
Saya bersikap profesional ketika bekerja	4.13	Baik
Saya bertanggung jawab secara penuh untuk tugas yang diberikan kepada saya	4.29	Sangat baik
Saya menerima kritik dan saran dari atasan atau rekan kerja agar dapat meningkatkan tingkat agresivitas di tempat kerja	4.20	Sangat baik
Rata-rata	24,11	

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Hasil statistik deskriptif Disiplin Kerja dengan responden yang berjumlah 82 responden, penilaian yang diberikan responden terhadap variabel Disiplin Kerja mendapat rata-rata 24,11. menunjukkan nilai tertinggi dengan pernyataan 5 "Saya bertanggung jawab secara penuh untuk tugas yang diberikan kepada saya" mendapatkan nilai rata-rata 4,29. Dan

nilai terendah pernyataan 2 “saya tidak pernah terlambat atau absen tanpa alasan yang tidak jelas” mendapat nilai rata-rata 3,51.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Symbol	Rtabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.696	>	0.217	Valid
	X1.2	0.553	>	0.217	Valid
	X1.3	0.357	>	0.217	Valid
	X1.4	0.397	>	0.217	Valid
	X1.5	0.307	>	0.217	Valid
	X1.6	0.612	>	0.217	Valid
	X1.7	0.586	>	0.217	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0.591	>	0.217	Valid
	X2.2	0.787	>	0.217	Valid
	X2.3	0.424	>	0.217	Valid
	X2.4	0.483	>	0.217	Valid
	X2.5	0.553	>	0.217	Valid
	X2.6	0.515	>	0.217	Valid
Motivasi Intrinsik (X3)	X3.1	0.511	>	0.217	Valid
	X3.2	0.636	>	0.217	Valid
	X3.3	0.617	>	0.217	Valid
	X3.4	0.617	>	0.217	Valid
	X3.5	0.595	>	0.217	Valid
	X3.6	0.488	>	0.217	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0.732	>	0.217	Valid
	Y.2	0.777	>	0.217	Valid
	Y.3	0.393	>	0.217	Valid
	Y.4	0.465	>	0.217	Valid
	Y.5	0.377	>	0.217	Valid
	Y.6	0.534	>	0.217	Valid

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan uji validitas pada tabel 5 seluruhnya mempunyai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,217 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan/pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Simbol	0.07	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0.700	>	0.07	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0.724	>	0.07	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X3)	0.728	>	0.07	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.723	>	0.07	Reliabel

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat jika nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel lebih dari 0,70 dan bisa disimpulkan seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner ini bersifat reliabel, yang artinya ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda dan data yang dihasilkan dalam penelitian ini akurat.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05138280
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.055
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.422
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan hasil olah data diatas pada tabel uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,422 > 0.05. Artinya variabel unstandardized berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Beta	Tolerance
(Constant)	-2.065	2.284		-.904	.369	
1 TOTAL_X1	.446	.091	.434	4.901	.000	1.682
TOTAL_X2	.069	.099	.065	.693	.490	1.885
TOTAL_X3	.472	.127	.400	3.715	.000	2.487

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Dari tabel 8 diatas, bisa dilihat dari nilai VIF tidak terjadi multikolinearitas, dikarenakan nilai VIF < 10. Budaya organisasi (X1) sebesar 1,682, pelatihan kerja (X2) sebesar 1,885, motivasi intrinsik (X3) sebesar 2.487. Sehingga bisa disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance value dari kedua variabel juga > 0,1 jadi dapat dinyatakan model tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.903	1.376		2.837	.006
1 TOTAL_X1	.031	.055	.080	.564	.574
TOTAL_X2	.001	.060	.003	.018	.985
TOTAL_X3	-.128	.076	-.289	-1.671	.099

Dependent Variable: ABS_Res

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Menurut tabel 9 diatas diperoleh hasil dari uji heteroskedastisitas memakai uji Glejser dan diketahui ketiga variabel yaitu budaya organisasi, pelatihan kerja, motivasi intrinsik memiliki nilai sig. > 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan kalau tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.797a	.636	.622	2.090	1.592

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2
 b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa terdapat hasil perhitungan nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,592 terletak diantara nilai du dan (4- du) sebesar 1,566 dan 1,717 (du < DW < 4-du), jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi linear berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.065	2.284		-.904	.369
1 TOTAL_X1	.446	.091	.434	4.901	.000
TOTAL_X2	.069	.099	.065	.693	.490
TOTAL_X3	.472	.127	.400	3.715	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Persamaan diatas menunjukan bahwa setiap terjadi kenaikan Budaya Organisasi akan diikuti dengan kenaikan Disiplin kerja sebesar 0,434 apabila variabel lain dasumsikan tetap. Semakin baik Budaya Organisasi maka semakin banyak juga Disiplin Kerja.
2. Persamaan diatas menunjukan bahwa setiap terjadi kenaikan Pelatihan Kerja akan diikuti dengan kenaikan Disiplin Kerja sebesar 0,065 apabila variabel lain di asumsikan tetap. Semakin baik Pelatihan Kerja maka semakin banyak juga Disiplin Kerja.
3. Persamaan diatas menunjukan bahwa setiap terjadi kenaikan Motivasi Intrinsik akan diikuti dengan kenaikan Disiplin Kerja sebesar 0,400 apabila variabel lain dasumsikan tetap. Semakin baik Motivasi Intrinsik maka semakin banyak juga Disiplin Kerja.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	595.150	3	198.383	45.396	.000b
1 Residual	340.862	78	4.370		
Total	936.012	81			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Diketahui nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $45.396 > 2.72$, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Motivasi Instrinsik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y).

Uji t

Tabel 13 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.065	2.284		-.904	.369
1 TOTAL_X1	.446	.091	.434	4.901	.000
TOTAL_X2	.069	.099	.065	.693	.490
TOTAL_X3	.472	.127	.400	3.715	.000

Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Bedasarkan tabel coefficients uji t diatas, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Diketahui nilai signifikan variabel Disiplin Kerja $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap varibel Disiplin Kerja.
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Diketahui nilai signifikan variabel Pelatihan Kerja $0,490$ lebih besar dari $0,05$ ($0,490 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.
3. Pengaruh Motivasi Instrinsik Terhadap Disiplin Kerja Diketahui nilai signifikan variabel Motivasi Intrinsik $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Instrinsik Terhadap Disiplin Kerja.

Uji R Square (koefisien determinasi)

Tabel 14 Hasil Uji r Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.244a	.060	.024	1.25908

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Dependent Variable: ABS_Res

Sumber : Olahan Peneliti, (2024)

Bedasarkan output diatas diketahui nila R Square adalah $0,024$ atau $24,0\%$, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Motivasi Instrinsik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar $24,0\%$ dan sisanya $70,0\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Bedasarkan hasil pengujian diatas, pembahasan ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Disiplin Kerja. Maka pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa H1 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, maka hipotesis H1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Diketahui nilai signifikan variabel Disiplin Kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), terbukti berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Fandy Akbar Sake (Aulia et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Terdapat 7 poin pernyataan yang menggambarkan kondisi Budaya Organisasi Semua pernyataan mewakili dari beberapa indikator yang ada. Responden menyatakan mempertimbangkan resiko sebelum mengambil keputusan, dengan rata-rata 4,37 lebih tinggi daripada lainnya.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa H2 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, maka hipotesis H2 ditolak. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Diketahui nilai signifikan variabel Pelatihan Kerja 0,490 lebih besar dari 0,05 ($0,490 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari oleh Mazidah, Nita Nur (Vinet&Zhedanov,2011) menunjukkan hasil bahwa Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Terdapat 6 poin pernyataan yang menggambarkan kondisi Pelatihan kerja Semua pernyataan mewakili dari beberapa indikator yang ada. Responden menyatakan saya menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang efisien dalam proses kerja sehari-hari , dengan rata-rata 4,33 lebih tinggi daripada lainnya.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa H3 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, maka hipotesis H3 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Instrinsik Terhadap Disiplin Kerja Diketahui nilai signifikan variabel Motivasi Instrinsik 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Instrinsik Terhadap Disiplin Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sucipto & Rauf, 2021) menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap disiplin kerja. Terdapat 6 poin pernyataan yang menggambarkan kondisi Motivasi Instrinsik Semua pernyataan mewakili dari beberapa indikator yang ada. Responden menyatakan saya bekerja keras untuk mencapai tujuan , dengan rata-rata 4,49 lebih tinggi daripada lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada sebelumnya dalam penelitian ini, yaitu tentang pengaruh Budaya Organisasi. Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik terhadap disiplin kerja yang dilakukan pada Yon Armed 15 Cailendra dengan jumlah responden sebanyak 82 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Uji pengaruh Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja. Hasil analisis data membuktikan H1 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, maka hipotesis H1 diterima.
2. Uji pengaruh Pelatihan kerja terhadap disiplin kerja. Hasil analisis data membuktikan bahwa H2 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka hipotesis H2 ditolak.

3. Uji pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap disiplin kerja. Hasil analisis data membuktikan H3 yang menyatakan bahwa Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, maka hipotesis H3 diterima

REFERENSI

- A. D., Harahap, K., Zubeir, A., Leonia, A., & Harahap, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 160–169. <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i2.3373>
- Al-Ayyubi, M. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 15–21.
- Arifiyah, L., & Sunaryo, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Manajemen*, 186–199.
- Elny, S., Harahap, J. B., Studi, P., Fakultas, M., Universitas, B., & Sumatera, I. (2023). *Manajemen dan Bisnis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Pegawai w a i B a g i a n U m u m Kerja Terhadap*. 5(1), 1–5.
- Jarwo1, S. (2021). *Pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja personel di yonbekang-5/ perbekud tni ad*. 10, 60–72.
- Patmarina, H., Ardansyah, Erisna, N., & Sari, D. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung. *SOSIALITA: Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(1), 2–13. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/JIA/article/view/2678/2319>
- Permata, I., & Rizky, S. (2022). *Analisis Budaya Organisasi dalam Mengembangkan Sektor Pariwisata di Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran*. 6(3), 6126–6131.
- Pranitasari, D., & Maulana, I. (2019). FAKTOR INTRINSIK DAN EKSTRINSIK YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI SISWA PENYELESAIAN SKRIPSI. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 15(2), 9–25.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*, 5(2), 128–140. <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>
- Rosmadi, M. L. N., & Tachyan, Z. (2018). *PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(2), 18–26.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Suyanto, H., Khuluq, H., & Karyawan, K. (2018). *Karyawan Pada Usaha Pariwisata Dynasti Water World Gkb*. 1.