



### PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PADA PT. SIDOREJO PANGAN KEDIRI

Endah Nur Puji Utami<sup>1</sup>, Iing Sri Hardiningrum<sup>2</sup>, Beny Mahyudi Saputra<sup>3</sup>

#### Article History:

Submitted: 15- 02 – 2022

Revised: 25 – 03 - 2022

Accepted: 12- 04 - 2022

#### Keywords:

Motivation, Discipline,  
Organizational Culture,  
Performance

#### Kata Kunci:

Motivasi, Kedisiplinan,  
Budaya Organisasi, Kinerja

#### Corresponding Author:

Program Studi Manajemen,  
Universitas Islam Kediri Kediri

Email: [benymahyudi@uniska-kediri.ac.id](mailto:benymahyudi@uniska-kediri.ac.id)

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of motivation, discipline, and organizational culture partially on the performance of permanent employees at PT. Sidorejo Pangan Kediri, as well as knowing the effect of motivation, discipline, and organizational culture simultaneously on the performance of permanent employees at PT. Food Sidorejo Kediri. The sampling technique in this study is a saturated sample with permanent employees at PT. Sidorejo Pangan Kediri as many as 60 people. The analysis used in this research is multiple linear regression test, f test, and t test with the help of SPSS version 16.0 program. From the analysis that has been done, the results of this study indicate that motivation partially affects employee performance with t count (3,174) > t table (2,000), discipline partially affects employee performance with t count (4,832) > t table (2,000), and organizational culture has no partial effect on employee performance with t count (0.726) < t table (2,000). Simultaneously, motivation, discipline, and organizational culture have a significant effect on employee performance with F count (63,752) > F table (2,780).*

#### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Sidorejo Pangan Kediri, serta mengetahui pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Sidorejo Pangan Kediri. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan karyawan tetap pada PT. Sidorejo Pangan Kediri sebanyak 60 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, uji f, dan uji t dengan bantuan program SPSS versi 16.0. dari analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (3,174) > t tabel (2,000), kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (4,832) > t tabel (2,000), serta budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (0,726) < t tabel (2,000). Secara simultan, motivasi, kedisiplinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung (63,752) > F tabel (2,780).*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, sebab tanpa adanya andil dari sumber daya manusia dalam perusahaan mustahil jika tujuan perusahaan bisa dapat tercapai. Seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karya). Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang optimum.

Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kemajuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan maka dikatakan tujuan perusahaan tercapai dengan baik, begitu sebaliknya jika kinerja karyawan rendah maka tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaanpun belum terlaksanakan dengan baik. Kinerja mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Dimana dengan adanya penilaian kinerja dalam suatu perusahaan seorang karyawan akan mengetahui hasil kerjanya dan meningkatkan semangat kerja seorang karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Dzulkifli (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi akan dipromosikan, dikembangkan, dan diberi penghargaan atas prestasinya. Sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Menurut Gibson (dalam Oktaviana, 2011) menyatakan bahwa, karyawan sebagai penggerak organisasi memiliki kinerja yang baik, maka kinerja organisasi akan juga ikut meningkat. Peningkatan kinerja seorang karyawan akan membuat perusahaan mampu bersaing dan tetap bertahan di era industrial seperti ini. Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak sekali upaya yang dilakukan oleh perusahaan seperti memberikan motivasi pada karyawan, membuat suasana kerja yang nyaman, menjalin hubungan yang baik dengan karyawan, serta menyiapkan peralatan kerja yang memadai. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagaimana menurut Mangkunegara (2006:68) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Karyawan perlu ditempatkan atau diberi tugas sesuai dengan kemampuan agar kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan.
2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi menurut Hasibuan (2007:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi harus dimiliki oleh seorang karyawan, tanpa adanya motivasi tentu saja karyawan akan merasa jenuh bahkan enggan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi kerja karyawan tidak selalu dalam keadaan baik, dalam kondisi tertentu ini perusahaan harus berupaya untuk memberikan motivasi pada karyawan agar kinerja karyawan akan meningkat. Pada hakekatnya pemberian motivasi sama halnya dengan memberikan kesempatan karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan yang hendak dicapainya mudah tercapai dan juga mampu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Muis, dan Sudirman (2013) yang dilakukan pada karyawan PT. Angkasa Pura I

Bandara Hasanuddin Makassar, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (dalam Jatilaksono dan Indartono, 2015) menyatakan bahwa, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Kedisiplinan adalah sikap kesediaan seseorang secara sukarela untuk menajalankan dan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan. Sutrisno (2009:86) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin sangat penting untuk pembembangan sebuah organisasi, terutama sebagai motivasi yang diberikan pada karyawan agar melaksanakan tugas yang diembanya dengan baik dan dengan penuh rasa tanggung jawab. Menurut Poltak (2017:332) menyatakan bahwa, disiplin merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin karyawan dinilai buruk jika seorang karyawan mengabaikan peraturan yang ada dan mengabaikan peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan patuh dan taat pada peraturan yang ada maka dikatakan bahwa kedisiplinan karyawan itu baik. Bentuk kedisiplinan yang baik dapat tercermin dari suasana tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Besarnya tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan Sutrisno (2009:86). Disiplin bertujuan untuk menghilangkan sikap malas para karyawan dan mencegah terjadinya pemborosan waktu. Tidak hanya itu disiplin juga bertujuan untuk menjaga peralatan perusahaan dari kerusakan dan kehilangan dari sikap karyawan yang ceroboh. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan cara mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dari ikhtihat tidak baik terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Torhadi, 2002).

Faktor yang mempengaruhi kinerja berikutnya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan identitas yang dimiliki suatu perusahaan yang digunakan untuk membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan yang lain. Menurut Trang (2013) menyatakan bahwa, budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai (value), keyakinan-keyakinan (believes) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok itu merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005). Budaya organisasi yang positif akan membawa suatu perusahaan menjadi lebih maju dan lebih bisa beradaptasi dengan berbagai persoalan yang muncul dan perubahan lingkungan baru. Suatu budaya organisasi yang kuat dan berakar dalam suatu organisasi akan sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku individu karyawan. Menurut Robbins (2010:64) kekuatan budaya perusahaan akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapannya bahwa budayayang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang (2013), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

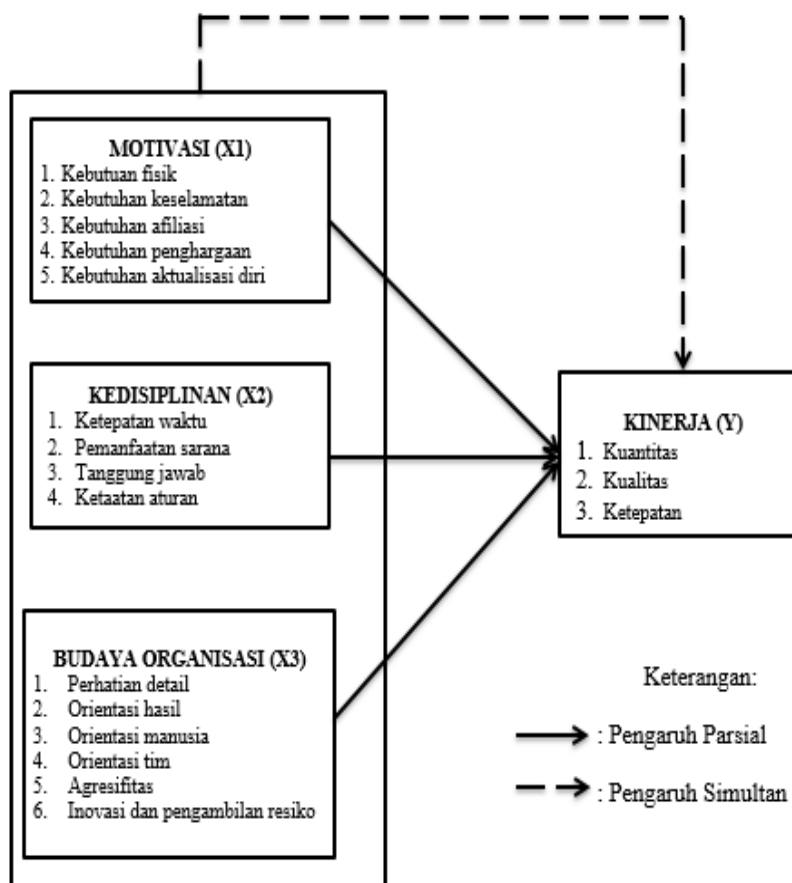
Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para karyawan, maka para karyawan tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Kesetiaan inilah yang akan menjadikan komitmen para karyawan untuk tetap berada pada organisasi dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya Robbin (dalam Dzulkifli 2013). Dalam mengelola sumber daya manusia banyak sekali masalah yang muncul, seperti kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, seperti yang terjadi pada PT. Sidorejo Pangan Kediri.

PT. Sidorejo Pangan Kediri adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri pemasok makanan berupa mie. Perusahaan ini merupakan perusahaan milik keluarga, jadi pengelolaannya pun masih bersifat kekeluargaan. Awalnya perusahaan ini berbentuk CV dan berubah status menjadi Perseroan Terbatas (PT) pada tanggal 2 Januari 2020 ini. Perusahaan ini banyak menyuplai mie kering diberbagai wilayah, bahkan sampai keluar kota. Dari hasil wawancara dengan pemilik PT. Sidorejo Pangan Kediri terdapat beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan, dan budaya organisasi pada perusahaan ini yang membuat kinerja perusahaan tidak mengalami peningkatan. Pada kenyataannya banyak permasalahan yang muncul terkait dengan motivasi karyawan yang terjadi pada PT. Sidorejo Pangan Kediri adalah sebagian karyawan bekerja hanya untuk sebagai rutinitas semata, sehingga karyawan tersebut bekerja dengan tidak maksimal. Tidak hanya itu karyawan juga menganggap pekerjaan yang dijalannya sebagai sesuatu yang membebani diri karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan, kurang adanya keinginan karyawan untuk mencapai suatu prestasi, kurangnya niat karyawan untuk menembangkan potensi yang dimilikinya, dan belum adanya dorongan yang muncul dari individu untuk bekerja dengan optimal, sehingga hal ini membuat kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Keadaan ini disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton sehingga karyawan merasa jenuh dalam melaksanakan tugasnya dan juga karena adanya karyawan yang tingga di perusahaan (mess) mereka merasakan kejenuhan dengan lingkungan itu-itu saja.

Permasalahan yang timbul dalam PT. Sidorejo Pangan Kediri terkait dengan kedisiplinan karyawan adalah karenan adanya karyawan yang tinggal di perusahaan tersebut (mess) justru karyawan menyepelkan waktu dan tidak bisa bekerja tepat waktu. Sering sekali karyawan tersebut di saat jam kerja kembali ke mess. Bahkan waktu bekerja banyak karyawan yang malah duduk- duduk santai dan bercanda dengan temannya. Sedangkan budaya organisasi yang ada pada PT. Sidorejo Pangan Kediri ini masih belum cukup kuat. Dimana pada perusahaan ini sudah ada kerja sama yang baik antar karyawan bahkan pada perusahaan ini dibentuk tim piket juga sehingga terjalin kerja sama yang baik dan hubungan yang harmonis antarkaryawan. Akan tetapi setelah saya melakukan wawancara dengan Supervisor pada perusahaan ini perihal visi dan misi perusahaan, pihaknya tidak memahami visi dan misi perusahaan tersebut. Selain itu kurang ramahnya pelayanan karyawan kantor terhadap tamu yang datang ke kantor. Jika masalah budaya organisasi ini tidak diatasi dengan baik hal ini akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Bertolak pada permasalahan motivasi, kedisiplinan, dan budaya organisasi yang ada pada PT. Sidorejo Pangan Kediri, pihak perusahaan harus berupaya mengatasi masalah-masalah yang ada agar kinerja karyawan pada perusahaan ini dapat meningkat. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan seperti memberikan motivasi yang positif pada karyawan, menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, memberikan teladan yang baik bagi karyawan, memberikan peraturan dan sanksi yang tegas pada karyawan- karyawan yang tidak disiplin, serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Sidorejo Pangan Kediri. 2). Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Sidorejo Pangan Kediri. 3). Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tetap karyawan pada PT. Sidorejo

Pangan Kediri. 4). Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi, kedisiplinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Sidorejo Pangan Kediri. Adapun kerangka teoritik ada lah sebagai berikut::



Gambar 1. Kerangka Teori

## METODE PENELITIAN

Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan sampel jenuh dimana jumlah populasi dijadikan sampel secara keseluruhan. Jumlah karyawan yang ada di PT. Sidorejo Pangan Kediri sejumlah 60 orang, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak karyawan yang bekerja di PT. Sidorejo pangan kediri yaitu sejumlah 60 karyawan. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan uji prasarat yang digunakan adalah uji normalitas data, uji multikolieniritas, uji heteroskedastisitas dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Regresi**

Variabel	B	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.t	Keterangan
Motivasi (X1)	0,256	3,174	2,001	0,002	Ha1: diterima
Kedisiplinan (X2)	0,421	4,382	2,001	0,000	Ha2: diterima
Budaya Kerja (X3)	0,051	0,726	2,001	0,471	Ha3: ditolak
Taraf sig-α					0,05
Konstanta					-5,265
Multiple R					0,879
R square					0,774
Adjusted R Square					0,761
F hitung					63,572
F tabel					2,78
Sig. F					0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada tabel 1 Hasil analisis regresi berganda diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:  $Y = -5.265 + 0,256X_1 + 0,421X_2 + 0,051X_3$ . Berdasarkan persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut: (1) Nilai konstanta -5.265 mengandung makna bahwa nilai kinerja yaitu - 5.265 jika variabel lainnya bernilai nol. (2) Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi ( $X_1$ ) adalah 0,256 hal ini mengandung makna bahwa kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0,256 setiap penambahan satu satuan motivasi ( $X_1$ ), maka kinerja karyawan turut mengalami peningkatan 0,256 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. (3) Nilai koefisien regresi pada variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) adalah 0,421 hal ini mengandung makna bahwa kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0,421 setiap penambahan satu satuan kedisiplinan ( $X_2$ ), maka kinerja karyawan turut mengalami peningkatan 0,421 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. (4) Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) adalah 0,051 hal ini mengandung makna bahwa kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0,051 setiap penambahan satu satuan budaya organisasi ( $X_3$ ), maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,051 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. (5) Hasil analisis regresi berganda diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,774 atau 77,4%. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu motivasi, kedisiplinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 77,4% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 22,6% berasal dari faktor lain.

Hasil uji t variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung = 3,174. Sedangkan t tabel sebesar 2,001, karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3,174 > 2,001$  atau nilai sig t ( $0,002$ )  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $Ha_1$  diterima. Dengan demikian dikatakan Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung = 4,832. Sedangkan t tabel sebesar 2,001, karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $4,832 > 2,001$  atau nilai sig t ( $0,000$ )  $< \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $Ha_2$  diterima. Dengan demikian dikatakan Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung = 0,726. Sedangkan t tabel sebesar 2,001, karena t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $0,726 < 2,001$  atau nilai sig t ( $0,471$ )

$> \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak. Dengan demikian dikatakan bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Sedangkan hasil Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan hasil F hitung dengan F tabel. Berdasarkan tabel 8. Hasil uji hipotesis diatas didapatkan hasil F hitung sebesar 63,752, sedangkan F tabel sebesar 2,78. Karena F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $63,752 > 2,78$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < \alpha=0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## KESIMPULAN

Merujuk pada analisis dan pembahasan penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat disampaikan bahwa Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidorejo Pangan Kediri. Kedisiplinan berpengaruh secara parsial serta menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidorejo pangan Kediri. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidorejo Pangan Kediri. Motivasi, Kedisiplinan, Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sidorejo Pangan Kediri.

## LITERATUR

- Arianto, Dwi Agung , (2013), "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", *E-journal*, Vol 9, Hlm. 191-200.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dzulkifli, Muhammad, (2013), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Skripsi, Dipublikasikan, Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Jatmiko, U. (2021). Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672/1196>
- Jatmiko, U. (2020). Pengaruh Kompetensi Pembelajaran Dosen Dan Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Kediri. *Revitalisasi*, 4(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v4i4.776>
- Mangkuprawira, Sjafril, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi kedua)*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. Handari, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Pabundu, Tika, (2008), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Risky, Achmad dkk, (2014), "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru", *JOM FEKON*, Vol. 1 no. 2.
- Rivai, Veithzal. Dan Mulyadi, Deddy, (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi ketiga)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, Yanti Komala, (2014), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dubai, *Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VI, No. 2: 119-127.
- Sugiyono, (2008), *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi keempat)*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trang, Dewi Sandy, (2013), "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada BPKP Provinsi Sulawesi Utara", *E-journal*, Vol 1: 208-216.
- Setia. Wahyuningsih, Evi dkk, (2013), "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar", *Jurnal Analisis*, Vol.2 No.1, Hlm. 38-44