

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK XYZ

Mas'ud Khudlori ^{*1}, Heru Baskoro²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik
e-mail: ^{*1}masudkhudlori@gmail.com , ²herbas.gresik@umg.ac.id

Received: 25 April 2024

Revised: 23 Juli 2024

Accepted: 31 Agustus 2024

Abstrak

Bank XYZ mengalami pertumbuhan laba secara signifikan setiap tahunnya meskipun terdapat beberapa pegawai yang masih mengabaikan kedisiplinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 40 responden. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai tetap Bank XYZ. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan hasil analisis yang menunjukkan bahwa variable disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank XYZ.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

Bank XYZ experienced significant profit growth every year even though there were some employees who still ignored discipline. This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and organizational culture on employee performance. The type of research used is quantitative research. The sampling technique used saturated samples with a sample size of 40 respondents. The population used in this study were all permanent employees of Bank XYZ. The analysis technique used multiple linear regression analysis, with the results of the analysis showing that the variables of work discipline, work motivation and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at Bank XYZ

Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

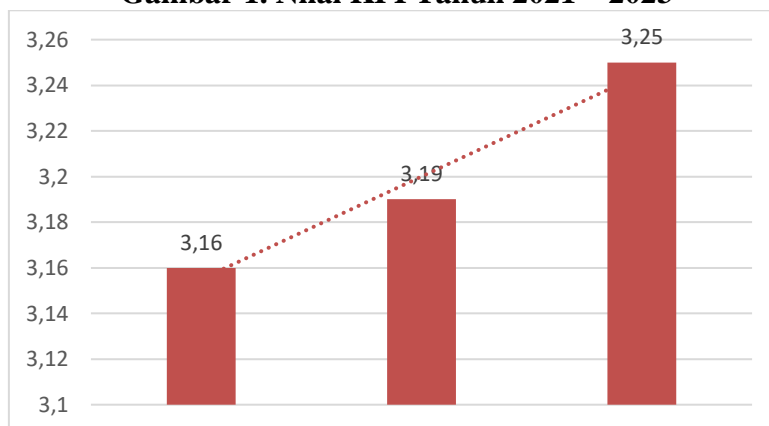
Kompetitifnya dunia kerja saat ini mengharuskan perusahaan lebih fokus terhadap efisiensi dan daya saing yang tinggi terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus meningkatkan kinerjanya, tentunya untuk mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lain baik dalam maupun luar negeri. Hal ini tidak hanya persaingan dalam bentuk produk saja, tetapi juga meningkatkan persaingan sumber daya manusia. Sumber daya manusia bersifat dinamis dan mampu berkembang secara berkesinambungan, sehingga harus mendapat perhatian organisasi.

Mangkunegara (2013;2) menyatakan bahwasannya SDM dalam suatu perusahaan tersebut mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, karena SDM perusahaan tersebut yang mengatur dan mengelola sumber daya lain yang ada di organisasi, serta memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang mana hal ini mengacu pada capaian atas prestasi yang diperoleh individu ketika mengerjakan tugasnya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2013;46) mengartikan kinerja sebagai

capaian seorang ketika menyelesaikan tugasnya, baik capaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab kerja yang dimilikinya.

Gambar 1. Nilai KPI Tahun 2021 – 2023

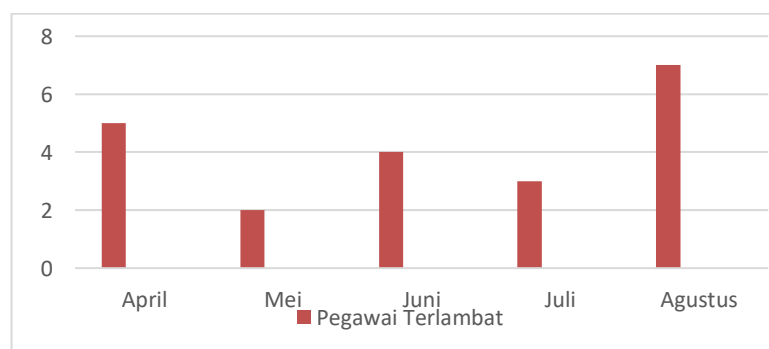


Sumber : Divisi SDM Bank XYZ 2023

Berdasarkan data pada grafik 1 diatas dapat peneliti sampaikan perbandingan dari tahun 2021 ke tahun 2022 dan tahun 2023 kinerja pegawai mengalami peningkatan di semua divisi mulai dari divisi *Priority Banking Officer* (PBO) hingga divisi Penyelamatan Penyelesaian Kredit (PPK) adapun aspek-aspek yang dinilai didalam KPI meliputi aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan kemampuan komunikasi antar pegawai. Peningkatan kinerja tersebut disebabkan beberapa faktor diantaranya adanya *reward* yang diterima pegawai dari kelebihan target yang dicapai, adanya insentif akibat dari setiap realisasi bagian *Account Officer* (AO), adanya pemberian bonus yang disesuaikan dengan nilai KPI apabila mengalami peningkatan.

Afandi (2016;2) menjelaskan dikarenakan dengan disiplin yang baik maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2009;90) menyatakan bahwasannya disiplin merupakan sikap kesiapsiagaan atau kerelaan seseorang untuk mengikuti serta menaati norma norma ataupun peraturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Keterlambatan sendiri merupakan salah satu faktor penting dalam kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai di perusahaan. Data keterlambatan pegawai Bank Jatim Syariah Gresik dapat dilihat pada grafik dibawah ini.

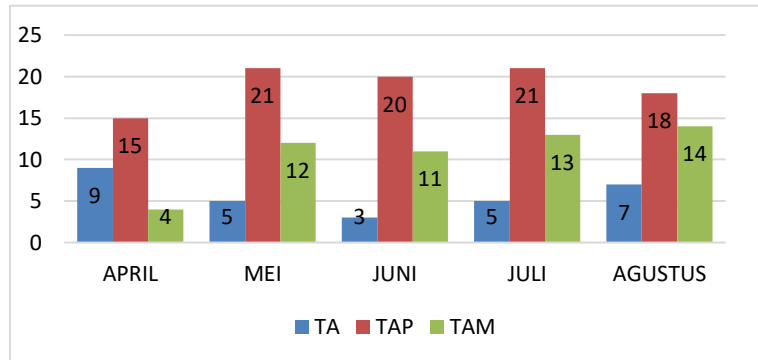
Gambar 2. Data Keterlambatan Pegawai Bank XYZ Bulan April-Agustus Tahun 2023



Sumber : Divisi SDM Bank XYZ 2023

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat diketahui tingkat keterlambatan pegawai Bank XYZ pada bulan April-Agustus 2023 mengalami naik turun dan keterlambatan terbanyak terjadi pada bulan Agustus.

Gambar 3. Data Pegawai Tidak melakukan Absensi



Sumber : Divisi SDM Bank XYZ 2023

Berdasarkan gambar 3 diatas yang menunjukkan tingkat *indisipliner* pegawai dalam menjalankan absensi sesuai SOP yang diterapkan perusahaan, yang mana tingkat pegawai yang tidak melakukan absensi cukup tinggi yang mana pada bulan Mei dan Juli merupakan bulan tertinggi dimana pegawai tidak melakukan absen pulang dengan jumlah 21 pegawai yang tidak melakukan absensi, kemudian pada bulan Agustus merupakan bulan tertinggi dimana pegawai tidak melakukan absensi masuk dengan jumlah pegawai sebanyak 14 orang.

Tabel 1. Data Pegawai Terkait SOP Berpakaian

| BULAN | MEMATUHI SOP | MELANGGAR SOP |
|---------|--------------|---------------|
| APRIL | 40 | 0 |
| MEI | 40 | 0 |
| JUNI | 40 | 0 |
| JULI | 40 | 0 |
| AGUSTUS | 40 | 0 |

Sumber : Divisi SDM Bank XYZ 2023

Berdasarkan data pada tabel 1 tentang data pegawai terhadap SOP berpakaian menunjukkan bahwasannya pegawai Bank XYZ sudah menerapkan aturan dalam berpakaian dengan baik ketika bekerja.

Tabel 2. Data Pegawai Terkait Jam Kerja

| BULAN | KELUAR KETIKA JAM KERJA TANPA IZIN |
|---------|------------------------------------|
| APRIL | 0 |
| MEI | 0 |
| JUNI | 0 |
| JULI | 0 |
| AGUSTUS | 0 |

Sumber : Divisi SDM Bank XYZ 2023

Berdasarkan data pada tabel 2. tentang jam kerja, menunjukkan bahwasannya pegawai bank jatim Syariah Gresik tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin kepada divisi SDM pada saat jam kerja berlangsung.

Aspek lain yang dinilai memiliki dampak terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja sebagaimana mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Steers dalam Sutrisno (2009;57) yang mengungkapkan keberhasilan kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari kemampuan dan perangai serta minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan yang terakhir adalah tingkat motivasi kerja. Adapun penerapan motivasi yang mendukung kinerja pegawai di Bank XYZ adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Motivasi yang diberikan kepada pegawai Bank XYZ

| No | Jenis Motivasi | Keterangan |
|----|-------------------------|--|
| 1 | Motivasi langsung | <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian tunjangan komunikasi • Pemberian tunjangan MAP (<i>Motor Automatic Program</i>) • Pemberian tunjangan uang makan • Pemberian tunjangan insentif dan struktural jika mencapai target • Peningkatan jenjang karir secara berkala |
| 2 | Motivasi tidak langsung | <ul style="list-style-type: none"> • Jasa produksi • Tunjangan kinerja akhir tahun • Tunjangan kinerja awal tahun • Tunjangan cuti • Tunjangan seragam dinas • Tunjangan pendidikan • Tunjangan hari raya |

Sumber : Divisi SDM Bank XYZ 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, Bank XYZ memberikan bentuk motivasi berupa beberapa penghargaan seperti pemberian Motor kepada pegawai yang terbaik yang diberikan pada akhir tahun, terdapat juga pemberian tunjangan komunikasi, diberikannya tunjangan uang makan, diberikannya tunjangan kinerja awal dan akhir tahun yang disesuaikan dengan tingkatan kinerja tiap pegawainya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwasannya pemberian motivasi kepada pegawai sudah dilakukan oleh perusahaan demi menunjang kinerja pegawainya.

Siagan (2009;22) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang atau organisasi untuk menggunakan kemampuan mereka dalam bentuk keterampilan atau keahlian, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan aktivitas yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya dan memenuhi kewajiban mereka untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan atau organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Rahma dan Sri (2022) yang membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

Selain motivasi terdapat juga faktor lain yang dinilai memiliki dampak terhadap kinerja pegawai faktor tersebut yaitu budaya organisasi sebagaimana diungkapkan oleh Pangewa (2013;103) yang mana budaya organisasi menjadi dasar dari kinerja supaya mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Budaya kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi.

Budaya organisasi pada Bank XYZ sudah diterapkan berdasarkan SOP (Standar Operasional Prosedur) budaya di Bank XYZ meliputi: *Excellence, Professional, Integrity,*

Synergy, dan Innovation. Pernyataan dari Pimpinan Divisi SDM menyebutkan adapun budaya organisasi yang dinilai dapat dilihat dari aktivitas kegiatan sehari-hari, yang mana sebagian karyawan terlihat kurang kreatif dan inovatif, serta kurang analisis. Keseluruhan pola kebiasaan tersebut merupakan wujud dari kurang optimalnya penerapan budaya perusahaan oleh pegawai di Bank XYZ. Budaya organisasi (Soelistya, et.al 2020) adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja di dalam suatu organisasi/perusahaan. Budaya organisasi sendiri mempunyai pengaruh sangat penting terhadap kinerja pegawai, hal ini didukung oleh riset yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Meryati (2020) “Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pt Amanah Meddis Tangerang”, dengan hasil adanya korelasi positif antar variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai. Dari urian diatas, peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank XYZ”**.

METODE PENELITIAN

Metode yang di aplikasikan di dalam riset ini yakni menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif, yang mana pendekatan ini bertujuan untuk menguji validitas dari hipotesis. Sugiyono (2017:7) mengungkapkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang mana ini dipergunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan jumlah tertentu, dengan digunakannya analisis data kuantitatif atau statistik yakni data yang digunakan berbentuk angka dengan tujuan utama yakni untuk menganalisis beberapa hipotesis yang telah diajukan diatas.

Sugiyono (2017:80), menjelaskan bahwasannya populasi merupakan rujukan pada suatu wilayah umum yang mana melibatkan subjek/objek dengan tingkatan kualitas dan juga karakteristik tertentu yang sudah ditentukan peneliti untuk diamati dan dari situlah kemudian ditentukan temuan serta kesimpulannya. Populasi sendiri merupakan cakupan subjek yang akan diteliti, yang mana subjek ini mempunyai karakteristik yang sama sehingga hasil penelitian tersebut dapat di berlakukan secara global ke seluruh populasi tersebut . peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh , dikarenakan populasi pada penelitian ini berjumlah kurang dari 100 . Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah keseluruhan pegawai tetap Bank XYZ sebanyak 40 orang.

Sugiyono (2017:81) mengartikan sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang berkarakteristik sama , sampel yang diambil dari populasi tersebut harus sepenuhnya meawakili atau mencerminkan populasi secara keseluruhan. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dikarenakan dalam penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada Bank XYZ yaitu sebanyak 40 orang responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Penelitian ini jumlah sampel sebanyak 40 responden, sehingga diperoleh nilai (df) $n - 2 = 40 - 2$ dengan nilai df dari 38 adalah 0,312. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang diambil dari data yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS *Statistics* 26:

Tabel 4. Hasil Uji Spss Validitas

| Variabel | Items Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|------------------------|---------------------|-------------|---------|-----------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0.669 | 0.312 | Valid |
| | X1.2 | 0.855 | | Valid |
| | X1.3 | 0.673 | | Valid |
| | X1.4 | 0.729 | | Valid |
| | X1.5 | 0.774 | | Valid |
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1 | 0.862 | | Valid |
| | X2.2 | 0.817 | | Valid |
| | X2.3 | 0.775 | | Valid |
| | X2.4 | 0.769 | | Valid |
| | X2.5 | 0.706 | | Valid |
| Budaya Organisasi (X3) | X3.1 | 0.417 | | Valid |
| | X3.2 | 0.704 | | Valid |
| | X3.3 | 0.381 | | Valid |
| | X3.4 | 0.366 | | Valid |
| | X3.5 | 0.442 | | Valid |
| | X3.6 | 0.615 | Valid | |
| | X3.7 | 0.588 | Valid | |
| Kinerja (Y) | Y1.1 | 0.693 | Valid | |
| | Y1.2 | 0.880 | Valid | |
| | Y1.3 | 0.666 | Valid | |
| | Y1.4 | 0.696 | Valid | |
| | Y1.5 | 0.651 | Valid | |

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Validitas (Data diolah 2024)

Dari data pada tabel 4. dapat dilihat bahwa masing-masing dari butir pertanyaan berkaitan dengan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai diatas kriteria 0,312. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing- masing indikator yang menjadi pernyataan untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas tiap butir pertanyaan dalam instrumen kuesioner akan diuji dengan menggunakan *cronbach's alpha* dimana kuesioner dikatakan reliabel bila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013; 111), pengujian reliabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji SPSS Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cornbach Alpha | Cornbach Alpha | Keterangan |
|------------------------|----------------------|----------------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,843 | 0,70 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,841 | 0,70 | Reliabel |
| Budaya Organisasi (X3) | 0,812 | 0,70 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,754 | 0,70 | Reliabel |

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas (Data diolah 2024)

Berdasarkan hasil spss diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai cronbach alpha setiap variabel $> 0,70$ yang artinya item pernyataan keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data, yakni jika nilai signifikan lebih dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ maka terdistribusi normal, dan sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $< 0,05$, maka terdistribusi tidak normal. Karena model regresi yang baik adalah nilai residual yang berdistribusi normal. Dengan dasar keputusan sebagai berikut

1. Jika nilai Signifikansi > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai Signifikansi < 0.05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 6. Tabel Uji Normalitas

| | | Unstandarized Residual |
|--------------------------|---------------|------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters | Mean | .0000000 |
| | Std.Deviation | 1.11166334 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .121 |
| | Positive | .097 |
| | Negative | -.121 |
| Test Statistic | | .121 |
| Asymp.Sig. (2-tailed) | | .141 |

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Normalitas (Data diolah 2024)

Berdasarkan hasil *output* tabel *one sampel Kolmogorov-Smirnov Test* diatas diperoleh nilai signifikan 2 tailed lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa data hasil angket tersebut berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data. Jenis analisis ini dirancang untuk menemukan hubungan yang signifikan antara variabel dependen yang memiliki karakteristik tertentu dan variabel independen yang mencakup lebih dari satu variabel.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Tabel 7. Tabel Regresi Linear Berganda Coefficient*

| Model | Unstandarized Coefficient | | Standarized Coefficient | t | Sig. |
|------------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|-------|------|
| | B | Std.Error | Beta | | |
| Constant | -.213 | 2.336 | | -.091 | .928 |
| X1(Disiplin Kerja) | .466 | .093 | .482 | 4.990 | .000 |
| X2 (Motivasi Kerja) | .372 | .082 | .438 | 4.535 | .000 |
| X3(Budaya Organisasi) | .124 | .055 | .201 | 2.255 | .030 |

Sumber : Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda (Data diolah 2024)

Dari tabel spss diatas persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -0,213 + 0,466x_1 + 0,372x_2 + 0,124x_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna:

1. Dengan asumsi semua variabel bebas lainnya, X1, X2, dan X3, tetap konstan, maka konstanta -0.213 menunjukkan bahwa rata-rata Kinerja Pegawai Bank. XYZ (Y) adalah -0.213
2. Koefisien regresi Disiplin kerja (X1) sebesar 0,466 artinya jika disiplin kerja (X1) berubah maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,466. Dengan anggapan bahwa motivasi kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,372, artinya jika motivasi kerja (X2) berubah maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,372. Dengan anggapan bahwa disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X3) tetap atau konstan
4. Koefisien regresi budaya organisasi (X3) sebesar 0,124, artinya jika Budaya organisasi (X3) berubah maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,124. Dengan anggapan bahwa disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tetap atau konstan.

Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya organisasi (X3), seperti yang dijelaskan di atas.

Uji T (Parsial)

Seperti yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t). Berikut ini adalah penjelasan tentang hubungan antara variabel dependen dan independen:

1. Hasil pengujian, Disiplin Kerja (X1) berpengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) di Bank. XYZ adalah signifikan (0,000). Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja pegawai, karena nilai signifikansinya < 0,05.
2. Hasil pengujian, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) di Bank. XYZ adalah signifikan (0,000) Motivasi Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai karena nilai signifikansinya < 0,05.
3. Hasil pengujian, Budaya Organisasi (X3) berpengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) di Bank. XYZ adalah signifikan (0,030) Budaya organisasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai karena nilai signifikansinya < 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Tabel koefisien determinasi R^2

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjust R Square</i> | <i>Std. Error Of the Estimate</i> |
|--------------|----------|-----------------|------------------------|-----------------------------------|
| 1 | .858 | .736 | .714 | 1.04596 |

Sumber : Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi (Data diolah 2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 8 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,714 atau 71,4% artinya variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Bank XYZ (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) sebesar 71,4 % sedangkan sisanya 28,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank XYZ. Hal ini menunjukkan bahwasannya kedisiplinan yang baik sangat dibutuhkan demi tercapainya kinerja yang optimal yang mana semakin baik disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik dan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan , kedisiplinan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bank XYZ.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Onsardi (2020) yang menunjukkan bahwa variable disiplin kerja ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga diperkuat oleh teori dari Sinambela (2016:332) yang menyatakan bahwasannya disiplin kerja berhubungan dengan kinerja,karena disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan berguna dalam mendidik pegawai agar mematuhi tata tertib, prosedur, dan kebijakan perusahaan agar terciptanya kinerja yang maksimal.

Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank XYZ. Hal ini menunjukkan bahwasannya pemberian motivasi yang baik sangat dibutuhkan agar tercapainya kinerja yang optimal yang mana semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin baik dan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan , pemberian motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bank XYZ.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa variable motivasi kerja ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga diperkuat oleh teori dari Wibowo (2014:330) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pencapaian kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja yang bagus atau dapat dikatakan jika motivasi kerja berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan

Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank XYZ. Hal ini menunjukkan bahwasannya budaya organisasi yang baik sangat dibutuhkan agar tercapainya kinerja yang optimal yang mana semakin baik budaya organisasi yang dilakukan maka kinerja pegawai akan semakin baik dan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelaksanaan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Bank XYZ.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rumagit, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga diperkuat oleh teori dari Wawan (2016:50) dalam Wahyuni (2017) menjelaskan bahwasannya nilai-nilai budaya organisasi yang dianut Bersama dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mempunyai komitmen serta membuat karyawan akan berusaha lebih keras dan juga meningkatkan kinerja serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Kesimpulan

Temuan berikut diperoleh dari analisis dan pembahasan studi ini:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai Bank XYZ.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai Bank XYZ.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai Bank XYZ.

Saran

1. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik harus lebih ditingkatkan lagi, sedangkan pegawai yang masih memiliki disiplin kerja yang buruk harus diberi sanksi sesuai dengan kebijakan perusahaan.
2. Motivasi kerja dan budaya organisasi yang baik harus terus diberikan kepada pegawai supaya pegawai merasa terpacu kinerjanya, baik motivasi langsung maupun tidak langsung karena motivasi mempunyai peran penting demi tercapainya kinerja yang maksimal, begitupun budaya organisasi yang dijalankan dengan baik dapat mempengaruhi rasa kenyamanan pegawai sehingga pegawai lebih meningkatkan kinerjanya
3. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pemberdayaan pegawai dengan melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan yang dialami atau sedang dilakukan oleh perusahaan serta memperbaiki komunikasi sesama rekan kerja dalam perusahaan.
4. Perusahaan diharapkan memperbanyak pegawai yang berusia produktif, karena pegawai dengan usia produktif mempunyai kreativitas dan semangat kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program* , Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Meryati ,Meryati, Siti Laela,Rista Handayani. (2020). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pt Amanah Meddis Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17, 87-96.
- Pangewa, Maharuddin. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dalam Peningkatan Kinerja*. Makkasar: Badan Penerbit UNM.
- Putri,Dea Yulmania Kartika, Edi Murdiyanto,Kukuh Harianto. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (Kud) Tani Wilis Sendang Tulungagung . *Jurnal Ilmu Sosial*, 1, 50-60.
- Rahma,Lia Yuliana ,Sri Siswani. (2022) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Alita Praya Mitra. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*
- Rumagit,Gaby I, Paulina Van Rate. Ferdy Roring. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo . *Jurnal EMBA*, 7
- Santoso (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal KREATIF*, 6, 1-13.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Soelistya,Djoko, Retno Purwani Setyaningrum, Nur Aisyah, Syafrida Hafni Sahir, Titik Purwati (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Wahyuni, Asmaul Chusna Ike (2017) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Witel Jatim Utara (Gresik)
- Wibowo (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.