

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BPR

Shofiyatus Salsabila¹, Suaibatul Aslamiah²

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik^{1,2}

Email : shofiyatussalsabila540@gmail.com , suaibatul.aslamiah@umg.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline, workload, work culture on employee performance at Bank BPR. This study uses a saturated method sample, namely by using all employees at Bank BPR. The number of samples in this study was 34 respondents. The sampling technique used in this study was the Saturated Sampling Technique. The data analysis technique used linear multiple regression analysis and used SPSS IBM 25 statistics. The results of the study prove that the work discipline variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y) at Bank BPR. Then the workload variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y) at Bank BPR. Then the work culture variable (X3) has a significant effect on employee performance (Y) at Bank BPR.*

Keywords : *Work Discipline, Work Load, Work Culture, Work Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Jannah, 2021). Dengan ini Sumber daya manusia sekarang berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Tak sedikit perusahaan mulai menyadari bahwa unsur adanya manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat memberikan kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Supardi, (2016) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi, tetapi kinerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan tidak selalu meningkat, terkadang kinerja karyawan dalam perusahaan juga mengalami penurunan. Menciptakan kinerja karyawan atau pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah, apabila organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan / pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dengan sebaik-baiknya, sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, maka kinerja pegawai akan meningkat (Sinaga, 2019).

Kinerja karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan karyawannya, karena kinerja karyawan berhubungan langsung dengan kinerja perusahaan. Namun, permasalahan terjadi pada perusahaan, yaitu kinerja pada Bank BPR mengalami penurunan selama 1 periode belakangan ini. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada Bank BPR terjadi penurunan jumlah nasabah kredit dan tabungan yang semestinya dicapai oleh karyawan tahun 2023.

Menurut Sedarmayanti (2015:133) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja, dan lingkungan kerja), kepemimpinan, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, beban kerja, sarana dan prasarana, teknologi, pengembangan karir. Menurut Sidanti (2015:48) Disiplin kerja adalah sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh semua orang usaha untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja sangatlah penting dalam suatu organisasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Listiana & Aslamiah, 2024). Berdasarkan hasil dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat dilihat sebagai bentuk pelatihan bagi karyawan untuk mengubah perilaku karyawan dalam mentaati aturan perusahaan. Sehingga apabila semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Andini & Aslamiah (2024), beban kerja yaitu tuntutan atau target pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa target pekerjaan yang dimaksud yaitu terlalu banyaknya beban yang diberikan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress kerja, hal ini dipicu dari keahlian yang dituntut terlalu tinggi, dan volume kerja terlalu banyak.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja kerja adalah budaya organisasi. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi (Fahmi, 2021). Budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan Budaya kerja dapat diberdayakan sebagai daya dorong yang efektif dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi/misi organisasi. Sedangkan dalam dunia kerja, etos berarti semangat kerja yang bersumber dari dalam hati untuk mencapai target, tujuan, cita-cita, dan rencana organisasi secara totalitas.

Berdasarkan observasi peneliti lakukan budaya organisasi Bank BPR masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu bekerja secara professional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, masih ditemukan pegawai yang terlambat ikut briefing, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja kerja yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di Bank BPR, sehingga karyawan diharapkan tidak saja memiliki kinerja kerja yang bagus, tetapi dapat melakukan secara professional. Peneliti menemukan adanya gap pada penelitian terdahulu mengenai kinerja kerja yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Tabel Research GAP

Hubungan Antar Variabel	Penelitian Terdahulu		Research GAP
	Pengaruh	Tidak Berpengaruh	
Disiplin terhadap kinerja	Widuri, Bernarto & Wuisan (2020)	Darmawan (2022)	Inkonsistensi
Beban Kerja	Mursalim Rahim, Muhammad Idris & Asri (2023)	Soni Kurniawan & Fahmi Al Rizki (2022)	Inkonsistensi
Budaya terhadap kinerja	Widuri, Bernarto, & Wuisan (2020)	Arianto (2021).	Inkonsistensi

Landasan teori dan pengembangan hipotesis.

Disiplin Kerja

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *standar operating prosedur* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa (Ekawati, 2018). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, kepatuhan para pengikut, dan adanya sanksi bagi pelanggan (Wau, 2021). Disiplin kerja adalah kepatuhan kepada aturan – aturan, norma – norma, patokan – patokan hukum dan tata tertib yang berlaku.

Beban Kerja

Menurut Asnora, (2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berkaitan dengan tugas, tanggung jawab, target yang diberikan oleh perusahaan, dengan terlalu banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Wahyudin, 2022). Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Aisyah & Giovanni, (2018) Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau kinerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Indriani, 2021).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2015) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada realita, gejala atau fenomena yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pemilihan jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif ini dikarenakan fokus masalah penelitian ini mengukur pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPR. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono, (2015) pendekatan deskriptif merupakan penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (indipenden) tanpa membuat perbandingan, menghubungkan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yaitu menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 34 karyawan, dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2015) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara dan menggunakan kuesioner kepada seluruh karyawan Bank BPR. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal kemudian di olah menggunakan program SPSS (*Social Product of Social Science*) dengan beberapa uji yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t, dan Uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Menurut Sugiyono, (2016) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data primer, sebelum kuesioner tersebut digunakan untuk analisis selanjutnya, kuesioner ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (*Social Product of Social Science*).

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2015) validitas merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin (X1), Beban Kerja (X2) dan Budaya (X3):

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.832	0.338	Valid
	Y1.2	0.848	0.338	Valid
	Y1.3	0.777	0.338	Valid
	Y1.4	0.832	0.338	Valid
	Y1.5	0.783	0.338	Valid
	Y1.6	0.773	0.338	Valid
	Y1.7	0785	0.338	Valid
	Y1.8	0.397	0.338	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.710	0.338	Valid
	X1.2	0.468	0.338	Valid
	X1.3	0.651	0.338	Valid
	X1.4	0.648	0.338	Valid
	X1.5	0.678	0.338	Valid
	X1.6	0.588	0.338	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.653	0.338	Valid
	X2.3	0.781	0.338	Valid
	X2.3	0.845	0.338	Valid
	X2.4	0.655	0.338	Valid
	X2.5	0.781	0.338	Valid
	X2.6	0.845	0.338	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.935	0.338	Valid
	X3.2	0.904	0.338	Valid
	X3.3	0.935	0.338	Valid
	X3.4	0.604	0.338	Valid
	X3.5	0.712	0.338	Valid

Sumber : Data diolah ditahun (2024)

Menurut Ghozali, (2018) Hasil penelitian yang valid yaitu apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terdapat pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sample dan alpha 0,05. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid.

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua butir pernyataan menunjukkan rhitung > rtabel 0,338 dengan demikian ke-25 butir tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018) Uji Reliabilitas atau uji kehandalan adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin (X1), Beban (X2) dan Budaya (X3):

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja (Y)	0.878	0,60	Reliabel
Disiplin (X1)	0,680	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,844	0,60	Reliabel
Budaya (X3)	0,869	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah ditahun (2024)

Menurut Ghazali, (2018) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh karena itu kita perlu menilai seberapa jauh “goodness” pengukur yang dikembangkan. Jadi kita perlu memastikan bahwa instrumen yang akan mengukur variabel apa yang hendak kita ukur dan mengukurnya secara akurat. Pengukuran reliabilitas One Shot atau pengukuran sekali saja digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik Ghazali, (2018). Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan uji statistik. Berikut hasil uji normalitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin (X1), Beban (X2) dan Budaya (X3):

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97884966
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.092
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.671
Asymp. Sig. (2-tailed)		.758
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data diolah ditahun (2024)

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik Kolgomorov Smirnov (K-S). Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov :

1. Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.
2. Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

Berdasarkan output 4.12 diketahui besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.758 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0.758 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga Ghazali, (2018). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya

multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Berikut hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin (X1), Beban Kerja (X2) dan Budaya (X3):

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin (X1)	0.514	1.946
Beban Kerja (X2)	0.309	3.236
Budaya (X3)	0.425	2.353

Sumber : Data diolah ditahun (2024).

Menurut Ghozali Ghozali, (2018) Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi = $1/\text{Tolerance}$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0.1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa VIF seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 serta memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui penyimpangan berupa adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut hetreokedastisita. Penelitian ini digunakan Uji Glejser dengan meregresikan masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), Disiplin (X1), Beban Kerja (X2) dan Budaya (X3):

Tabel 4.12 Hasil Uji Uji Glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Disiplin (X1)	0.145	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Beban Kerja (X2)	0.508	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Budaya (X3)	0.784	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah ditahun (2024)

Menurut Ghozali, (2018) Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi hetreokedastisitas. Terdapat beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glejser, melihat Pola Grafik Regresi, dan Uji Koefisien Korelasi Spearman. Dalam penelitian ini digunakan Uji Glejser dengan meregresikan masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 (5%), yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil uji glejser dapat diketahui hasil sig > 0,05. Untuk nilai sig disiplin (X1) sebesar 0.145 kemudian nilai sig beban kerja (X2) 0.508 dan nilai sig budaya (X3) 0.784. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya pengujian dilakukan dengan memanfaatkan SPSS versi 16 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.720	2.913		.590
	X1	.516	.181	.338	2.849
	X2	.423	.177	.365	2.383
	X3	.416	.182	.298	2.281
a. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data diolah ditahun (2024)

Dari tabel 4.13 dapat disusun persamaan pertama dengan memasukkan hasil unstandardized coefficients dalam model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,516 X1 + 0,423 X2 + 0,416 X3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai β_1 = disiplin (X1) sebesar 0,516

Artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi disiplin kerja maka akan menaikkan kinerja kerja. Dimana apabila perusahaan memiliki disiplin yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2. Nilai β_2 = beban kerja (X2) sebesar 0,423

Artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja karyawan (Y), semakin baik beban kerja yang diberikan maka menaikkan kinerja karyawan. Dimana apabila perusahaan telah memberikan beban kerja yang baik yang sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

3. Nilai β_3 = budaya (X3) sebesar 0,416

Artinya terjadi hubungan positif antara budaya dengan kinerja karyawan (Y), semakin baik budaya kerja yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana apabila budaya dalam perusahaan baik maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi atau baik dan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Basyit et al., 2020). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi pengaruh disiplin, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885a	.783	.761	2.075

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

Sumber : Data diolah ditahun (2024)

Menurut Ghozali, (2014) Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen

ditambahkan kedalam model. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui pada tabel 4.14 nilai R Square sebesar 0,761 atau 76,1% artinya variabel disiplin, beban kerja dan budaya mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 76,1% sedangkan sisanya 23.9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Sugiyono, (2015) uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Data dapat diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dan dapat diproses sesuai dengan jenis data. Penelitian ini menggunakan data ordinal dan untuk menguji hipotesis, penguji menggunakan uji signifikansi parameter individual (uji t).

Berikut hasil uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig. t	Hasil
Disiplin (X1)	0,008	Signifikan
Beban Kerja (X2)	0,024	Signifikan
Budaya (X3)	0,030	Signifikan

Sumber : Data diolah ditahun (2024)

Ghozali, (2014) menyatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan signifikansi level 5% ($\alpha = 0,05$) :

1. Jika nilai sig < 0,05, maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berikut penjelasan masing-masing variabel :

1. Variabel disiplin
Signifikansi t < nilai signifikansi 0,05 atau $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel beban kerja
Signifikansi t < nilai signifikansi 0,05 atau $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel budaya
Signifikansi t < nilai signifikansi 0,05 atau $0,030 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi Hasil

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 16, maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja
Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi β_1 disiplin (X1) sebesar 0,516 menunjukan nilai positif yang berarti disiplin terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai Signifikansi $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja secara keseluruhan disiplin kerja mendukung pencapaian tujuan individu dan organisasi tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas secara keseluruhan. Dengan demikian disiplin merupakan factor kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Hasil ini sesuai dengan teori Hasibuan, (2014) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena didalam nya karyawan harus memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan jika memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang

karyawan tidak melanggar aturan perusahaan seperti absensi yang baik dan tanggung jawab pekerjaan mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi pula hasil kinerja yang di dapat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati et al., (2022), Khongida et al., (2018), Arifai, (2018), Azhari & Supriyatin, (2020) Denok, (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi β_2 beban kerja (X_2) sebesar 0.423 menunjukan nilai positif yang berarti beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t signifikansi nilai signifikansi $0.024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan yang artinya secara keseluruhan beban kerja yang dikelola dengan baik dapat berkontribusi positif pada kinerja individu serta tim.

Hasil ini sesuai dengan teori Menurut Saputro, (2018) Beban kerja yang tinggi menuntut karyawan untuk memberikan kemampuan lebih demi terciptanya target pekerjaan. Tekanan atau beban kerja dapat menjadi positif, hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Idris & Asri, 2023), Yuli & Silaswara, (2021) Nisak & Andriani, (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi β_3 budaya kerja (X_3) sebesar 0.416 menunjukan nilai positif. Berdasarkan hasil uji t signifikansi mendapatkan nilai $0.030 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Budaya kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil ini sesuai dengan teori Hasanah et al., (2023) menyatakan budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan Budaya kerja dapat diberdayakan sebagai daya dorong yang efektif dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi/misi organisasi. Sedangkan dalam dunia kerja, etos berarti semangat kerja yang bersumber dari dalam hati untuk mencapai target, tujuan, cita-cita, dan rencana organisasi secara totalitas. Seseorang yang memiliki kinerja kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, total, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Agustina, (2022), Fahrudin, (2020), Ariani et al., (2020) menyatakan bahwa budaya berpengaruh berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kerja. Semakin tinggi baik budaya kerja perusahaan maka semakin baik juga kinerja kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(2).
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 5(2).
- Andini, A. A. P., & Aslamayah, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Gaji, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Trunover Intention Karyawan PT. XXX. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 5(2) 2024:7720-7730.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1).
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2).
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya Title. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1).
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1).
- Denok, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *Jenius*, 1(2).
- Dewi, N., & Agustina, M. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2).
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Ekawati, F. (2018). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2).
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1).
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1).
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., & Febriansyah, V. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematika tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4).
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayatulloh, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indobaja Primamurni Gresik. *Universitas Muhammadiyah Gresik*.
- Idris, M., & Asri, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(2).
- Indriani, R. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmpo)*, 2(2).
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2018). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1).

- Listiana, T & Aslamiah, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Petrocropindo Cipta Selaras. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*. Vol.13 No. 1 Tahun 2024.
- Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2).
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., & Fadhillah, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi. *PT. Sonpedia Publishing Indonesia*.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239.
- Savitri, A. A. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XY. Paradigma. *Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya*, 30(1).
- Shoimi, S., & Aslamiah, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. Paradigma. *Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, Dan Sosial Budaya*, 30(1).
- Sinaga, A. S. (2019). *Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjungbalai*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1).
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Yuli, Y., & Silaswara, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid 19 Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).