

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat

¹Nur Yurida Kurnia¹, ²Ade Parlaungan Nasution², ³Syukron Arjuna³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat

E-mail: ¹yuridakurnia5@gmail.com, ²adenasution@ulb.ac.id, ³syukronarjuna@ulb.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 ($< 0,05$), sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,303 ($> 0,05$). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 71,950 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,824, yang berarti bahwa 82,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 17,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat, sedangkan budaya kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Bank Sumut

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation, work culture, and work discipline on the employee performance at Bank Sumut, Rantauprapat Branch. A quantitative approach was employed. The sample consisted of 50 respondents, determined using the saturated sampling technique (census). Data were collected via questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2) test, all processed using IBM SPSS Statistics software. The results indicate that, partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance (significance value of 0.031 < 0.05), whereas work culture does not have a significant effect (significance value of 0.303 > 0.05). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance (significance value of 0.000 < 0.05) and is the most dominant variable influencing performance. Simultaneously, work motivation, work

culture, and work discipline significantly affect employee performance, evidenced by a calculated F-value of 71.950 and a significance value of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination test yielded an R-Square value of 0.824, meaning that 82.4% of the variation in employee performance can be explained by work motivation, work culture, and work discipline, while the remaining 17.6% is influenced by factors outside the research model. The study concludes that work motivation and work discipline play crucial roles in enhancing the performance of Bank Sumut Rantauprapat Branch employees, whereas work culture does not yet exert a significant partial influence..

Keyword : Work Motivation, Work Culture, Work Discipline, Employee Performance, Bank Sumut

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri di masa globalisasi sekarang menuntut setiap lembaga keuangan untuk memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari adaptif dan profesional dalam menghadapi tantangan yang bertekad. Transformasi dan tekanan efisiensi operasional membuat kinerja karyawan menjadi faktor kunci untuk mempertahankan daya saing dari bank lain. Menurut world bank (2023) peningkatan produktivitas jasa keuangan mencapai rata-rata 4,5% pertahun sebagian besar ditentukan oleh SDM. Di Indonesia perusahaan keuangan berperan signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi namun masih bisa menghadapi kendala pada kinerja pegawai akibat rendahnya motivasi, disiplin dan budaya kerja yang sepenuhnya belum mendukung orientasi kinerja yang tinggi (Nurly et al., 2025). Fakta tersebut menjadi penting untuk dikaji secara mendalam terutama pada Bank Sumut yang berperan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional.

Sebagian wawancara pribadi menunjukkan adanya penurunan semangat kerja dan disiplin kerja di lingkungan organisasi perusahaan. Hal ini berpotensi mempengaruhi kualitas layanan dan kinerja individu. Sejalan dengan temuan Abdullah & Winarno (2022) serta Ramiaji et al. (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan timbal balik positif terhadap peningkatan kinerja

karyawan di organisasi perusahaan. Dengan demikian budaya kerja sebagai faktor pendukung yang belum banyak disajikan secara integratif dalam lingkungan bank daerah.

Motivasi kerja adalah salah satu variabel yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Tarigan & Priyanto (2021) serta Madyoningrum & Azizah (2022) membuktikan bahwa karyawan dengan motivasi yang tinggi cenderung memiliki komitmen dan produktivitas yang baik. Dalam lingkungan Bank Sumut, motivasi kerja bisa dipengaruhi oleh sistem penghargaan serta iklim kerja yang mendukung. Sementara disisi lain, budaya kerja yang baik dapat memperkuat orientasi nilai serta etika yang profesional untuk mencapai visi organisasi Moron et al. (2023) serta Chartika (2021). Dengan demikian, kerja sama antar motivasi, budaya dan disiplin kerja menjadi faktor strategi untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan bertanggung jawab.

Budaya kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk perilaku serta etos kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2023), serta Kusumawati et al. (2022) menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat akan meningkatkan rasa tanggung jawab yang besar serta ketaatan karyawan terhadap organisasi perusahaan yang sudah ditentukan. Di dalam lingkungan perusahaan bank daerah seperti Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat menerapkan budaya kerja

yang konsisten terhadap pelayanan prima dan profesional menjadi kewajiban untuk menjaga kepercayaan masyarakat. Tetapi masih memiliki kesenjangan antar nilai-nilai budaya kerja yang diharapkan dengan tingkah laku aktual karyawan dalam lingkungan organisasi. Sehingga hal ini berdampak pada kualitas layanan serta efektivitas kerja karyawan. Budaya kerja di Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk perilaku kerja seluruh karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang sudah ditetapkan. Nilai tersebut meliputi: profesionalisme, integritas, kerja sama, disiplin serta fokus pada pencapaian hasil kerja. Implementasi budaya kerja di Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada nasabah dan memperbaiki kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang berkelanjutan.

Motivasi dan budaya kerja serta disiplin kerja menjadi penentu yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi oleh Widhayani et al. (2022) dan Wau (2021) serta Sumiati & Sumitra (2023) memberitahukan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam hal kehadiran ataupun kepatuhan terhadap aturan yang berlaku memberikan pengaruh yang signifikan pada produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan di lingkungan organisasi perusahaan menjadi indikator profesionalitas dan kepercayaan lembaga dimata publik. Akan tetapi penelitian sebelumnya masih menempatkan variabel disiplin menjadi faktor pendukung tanpa mengaitkannya dengan dimensi motivasi dan budaya kerja. Hal ini berperan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun banyak peneliti yang mengkaji pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar studi kasus yang masih bersifat parsial dan

fokus kepada institusi perusahaan nasional di skala besar seperti BNI, Bank Mandiri (Abdullah & Winarno, 2022; Ramiaji et al., 2024) sastra yang terkait dengan bank daerah khususnya pada Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat masih sangat terbatas terutama dalam menjelaskan bagaimana ketiga variabel itu secara simultan mendukung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini merupakan *research gap* yang masih perlu diisi melalui pendekatan kuantitatif berbasis data empiris agar mendapatkan gambaran yang objektif mengenai hubungan antar variabel dan implikasi terhadap strategi pengelolaan SDM di Bank Sumut daerah.

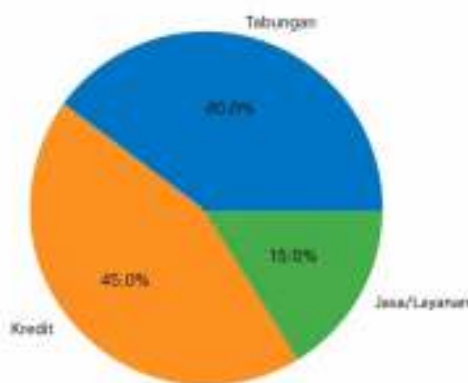
Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat. Secara teoritis penelitian ini dapat memperkaya kajian SDM khususnya di lingkungan daerah hal ini menegaskan pentingnya kerja sama antar variabel perilaku kerja terhadap kinerja karyawan. Secara praktis hasil dari penelitian ini menjadi landasan bagi manajemen Bank Sumut dalam merumuskan kebijakan terhadap peningkatan motivasi, penguatan budaya serta menegakkan kedisiplinan untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul serta berkelanjutan.

Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat memiliki sumber daya manusia yang terdiri atas pegawai dengan status kepegawaian yang beragam. Berdasarkan dari data perusahaan terdapat 50 orang karyawan terdiri dari 35 pegawai tetap (ASN/PNS) dan non pegawai 15 orang. Keberagaman atas status kepegawaian tersebut menjadi salah satu karakteristik dalam organisasi yang menarik untuk dikaji karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun dengan demikian perbedaan status pegawai dituntut untuk memiliki

motivasi kerja yang tinggi, menerapkan budaya kerja secara konsisten dan mematuhi kedisiplinan kerja yang baik agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Diagram Produk Baru SUMUT

Distribusi Produk Bank Sumut



Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat?
4. Apakah motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat?

Tujuan penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat
2. Menganalisis pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat

3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya dalam organisasi. Menurut peneliti Wijaya & Hidayat (2022) dalam manajemen kinerja pengelolaan dan pengukuran di lembaga pendidikan. Kinerja mencakup aspek produktivitas, kualitas serta efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kinerja mempengaruhi faktor internal seperti motivasi kerja dan kemampuan dari sisi faktor eksternal seperti budaya kerja dan sistem penghargaan. Sementara itu menurut Syarweny et al. (2024) menemukan bahwa manajemen kinerja harus memiliki proses siklus yang berkelanjutan mulai dari perencanaan hingga evaluasi untuk mencapai efektivitas organisasi perusahaan, hal ini meliputi 5 indikator diantaranya:

1. Kualitas kerja: meningkatkan mutu dan ketelitian dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dalam bekerja
2. Kuantitas kerja: jumlah pekerjaan karyawan yang mampu menyelesaikan dalam periode tertentu
3. Ketepatan waktu: kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang sudah ditetapkan
4. Efektivitas: kemampuan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal

5. Kemandirian: kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung kepada orang lain.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri untuk menggerakkan seseorang berperilaku baik dan bekerja dengan semangat dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Fiernaningsih et al. (2024) menegaskan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan kebutuhan dasar manusia yang telah dijelaskan dalam teori *hierarki kebutuhan maslow dan dua faktor herzberg*. Dalam lingkungan organisasi pengelolaan motivasi mencakup pemberian penghargaan dan pengembangan karir serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Khaeruman et al. (2021) juga memberitahukan bahwa motivasi kerja merupakan bagian dari dorongan utama untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia karena mempengaruhi disiplin serta loyalitas pegawai. Meliputi 5 indikator diantaranya sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis: kebutuhan dasar yang berupa gaji, tunjangan dan fasilitas kerja untuk kehidupan karyawan.
2. Kebutuhan rasa aman: kebutuhan yang memerlukan keamanan saat bekerja dan jaminan untuk masa depan
3. Kebutuhan sosial: kebutuhan yang diterima dan akan menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan: kebutuhan yang memperoleh apresiasi dan pengakuan atas prestasi kerja karyawan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang menjadi pedoman tingkah laku dalam organisasi. Muflih et al. (2025) menemukan bahwa budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dipegang oleh masing-masing anggota organisasi untuk membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja yang baik mendorong kerja sama antar pegawai untuk memperkuat identitas organisasi dan meningkatkan efektivitas kinerja dalam perbankan indonesia. Budaya kerja seringkali berhubungan dengan nilai-nilai kolektivitas dan disiplin sosial yang sebagaimana dijelaskan dalam buku manajemen sumber daya manusia dasar. Memiliki beberapa indikator, diantaranya sebagai berikut:

1. Dasar tujuan: Memahami anggota organisasi terhadap tujuan yang akan dicapai
2. Dasar konsensus: keterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan dalam organisasi
3. Dasar kesatuan: menciptakan kerja sama dan perlakuan yang adil kepada sesama karyawan satu dengan karyawan yang lain.
4. Keunggulan: suatu dorongan untuk memberikan hasil kerja yang baik
5. Integrasi: menjunjung tinggi atas kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketersediaan dan kesadaran penuh oleh seseorang untuk mematuhi peraturan dan perilaku kerja. Hafidulloh et al. (2021) dalam buku manajemen guru meningkatkan disiplin dan kinerja serta cerminan etor kerja seseorang. Disiplin yang tinggi memiliki cerminan dengan tingkat komitmen terhadap organisasi yang tinggi pula. Sementara itu peneliti Husien dkk (2025) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan komponen penting dalam sistem SDM karena sangat

mendukung kualitas hasil kerja. Memiliki 5 indikator, yaitu:

1. Kehadiran: meningkatkan kehadiran terhadap karyawan sesuai dengan jadwal kerja yang sudah ditetapkan.
2. Ketaatan terhadap standar kerja: patuh terhadap SOP dan prosedur perusahaan yang berlaku
3. Ketaatan terhadap peraturan kerja: patuh terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan
4. Tingkat kewaspadaan: ketelitian dan kehati-hatian dalam menjalankan tugas

Tanggung jawab kerja: kesediaan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan menerima konskuensi dalam bekerja.

3. METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data dalam bentuk angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik guna menguji hipotesis penelitian. Sementara itu, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan terdiri atas Motivasi Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun pengaruh ketiganya secara simultan. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih berdasarkan data numerik. Pendekatan tersebut sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memperoleh bukti empiris mengenai seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat merupakan salah satu unit kerja yang memiliki aktivitas pelayanan dan operasional perbankan yang cukup tinggi, sehingga kondisi tersebut relevan dengan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan Juli 2026. Pelaksanaan penelitian meliputi beberapa tahapan, yaitu persiapan penelitian, penyusunan dan penyebaran instrumen, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, serta penyusunan laporan hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijangkau dan dilibatkan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden yang terdiri atas karyawan pada bagian pelayanan, pemasaran, dan administrasi. Penggunaan sampling jenuh diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kondisi motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pernyataan tertutup yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Data primer digunakan sebagai sumber utama dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Sementara itu, data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen perusahaan, seperti data kepegawaian, data absensi, laporan tahunan kinerja, serta berbagai literatur ilmiah berupa jurnal, buku, dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian, di antaranya Abdullah dan Winarno (2022), Ramiaji et al. (2024), dan Moron et al. (2023).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner diberikan kepada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian dan disusun dalam bentuk pernyataan tertutup berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk tidak setuju, skor 3 untuk netral, skor 4 untuk setuju, dan skor 5 untuk sangat setuju. Penggunaan skala Likert tersebut bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} pada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan terpenuhinya uji validitas dan reliabilitas, instrumen penelitian dinilai layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif menggunakan pendekatan statistik inferensial. Tahap awal analisis dilakukan melalui analisis deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara tepat.

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Budaya Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e = Error term

Pengujian selanjutnya dilakukan dengan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan secara individual. Selain itu, uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan, sedangkan bagian variasi lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis dan Interpretasi

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak. Pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai signifikansi pada tingkat $\alpha = 0,05$. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis dinyatakan tidak diterima. Hasil pengujian kemudian diinterpretasikan dengan menghubungkan temuan empiris dengan teori yang relevan serta hasil penelitian terdahulu, antara lain penelitian Abdullah dan Winarno (2022),

Ramiaji et al. (2024), dan Kusumawati et al. (2022). Interpretasi tersebut digunakan untuk menjelaskan makna hasil penelitian serta implikasinya terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan pada Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik 50 responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja menunjukkan bahwa 30 responden (60%) berjenis kelamin laki-laki dan 20 responden (40%) perempuan. Mayoritas responden berusia di atas 30 tahun dan telah bekerja lebih dari tiga tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif serta memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam memahami budaya, prosedur, dan kondisi kerja di Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan nilai r tabel sebesar 0,279 pada $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada Motivasi Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,279 serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai r hitung masing-masing variabel berada pada rentang 0,483–0,796 untuk Motivasi Kerja, 0,449–0,813 untuk Budaya Kerja, 0,530–0,798 untuk Disiplin Kerja, dan 0,547–0,773 untuk Kinerja Karyawan. Dengan demikian, seluruh item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	20	0,936	Reliabel
2	Budaya Kerja (X2)	20	0,942	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	19	0,931	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	20	0,936	Reliabel

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,60. Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai 0,936, Budaya Kerja (X2) sebesar 0,942, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,931, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,936. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik sehingga dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

[illegible]

Hasil uji normalitas menggunakan
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,082 > 0,05. Dengan demikian, residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki Tolerance 0,180 dan VIF 5,546, Budaya Kerja memiliki Tolerance 0,169 dan VIF 5,910, serta Disiplin Kerja memiliki Tolerance 0,612 dan VIF 1,635. Seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selanjutnya, hasil scatterplot menunjukkan titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil analisis regresi linier berganda

ಪರೀಕ್ಷಾಪಟ್ಟಿ					
ಕ್ರಮ	ಪರೀಕ್ಷಾ ವಿಷಯ	ಪರೀಕ್ಷಾ ಕಾಲ		ಪರೀಕ್ಷಾ ಸ್ಥಳ	
		ದಿನ	ಸಮಯ	ಪ್ರಾಂತ್ಯ	ಪಟ್ಟಿ
1	ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ	15/05/2023	10:00 AM	ಬೆಂಗಳೂರು	100
2	ಮಾತೃಭಾಷೆ	16/05/2023	11:00 AM	ಮೈಸೂರು	120
3	ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಭಾಷೆ	17/05/2023	12:00 PM	ಹೈದರಾಬಾದ್	150
4	ಮಾತೃಭಾಷೆ	18/05/2023	13:00 PM	ಕೊಚಿ	180

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = -1,656 + 0,323X_1 - 0,145X_2 + 0,887X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Budaya Kerja memiliki arah pengaruh negatif. Motivasi Kerja memiliki koefisien 0,323 dengan nilai t sebesar 2,220 dan signifikansi 0,031, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Kerja memiliki koefisien $-0,145$ dengan nilai t sebesar $-1,042$ dan signifikansi 0,303, sehingga tidak berpengaruh signifikan. Sementara itu, Disiplin Kerja memiliki koefisien 0,887 dengan nilai t sebesar 10,117 dan

signifikansi 0,000, sehingga berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	3228.478 ^a	3	1076.159	71.950	.000 ^b
Residual	688.022	46	14.957		
Total	3916.500	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 2,220$; $\text{Sig.} = 0,031 < 0,05$), sehingga H1 diterima. Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = -1,042$; $\text{Sig.} = 0,303 > 0,05$), sehingga H2 ditolak. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 10,117$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$), sehingga H3 diterima. Berdasarkan nilai Standardized Beta sebesar 0,799 dan nilai t tertinggi, Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3228.478	3	1076.159	71.950	.000 ^b
	Residual	688.022	46	14.957		
	Total	3916.500	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 71,950 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H0 ditolak dan H4 diterima. Artinya, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan

Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.813	3.86743

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,908 yang berarti hubungan antara Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan tergolong sangat kuat. Nilai R^2 sebesar 0,824 menunjukkan bahwa 82,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan 17,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,813 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model masih mampu menjelaskan 81,3% variasi Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang sangat baik.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,220 dengan signifikansi $0,031 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi

kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, produktivitas, serta kualitas penyelesaian tugas yang lebih baik. Husein et al. (2025) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal, sedangkan Fiernaningsih et al. (2024) menempatkan motivasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Abdullah dan Winarno (2022), Ramiaji et al. (2024), Madyoningrum dan Azizah (2022), serta Nurlya et al. (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat, peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan kompetensi dan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Langkah tersebut penting untuk mendorong karyawan memberikan pelayanan yang optimal dan mencapai target organisasi.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $-1,042$ dengan signifikansi $0,303 > 0,05$, sehingga H_2 ditolak. Artinya, perubahan budaya kerja dalam penelitian ini belum terbukti secara statistik memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Muflih et al. (2025) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Meskipun budaya kerja penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kerja sama, pengaruhnya terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung. Kinerja karyawan dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi, disiplin, kepemimpinan, maupun sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil ini berbeda dengan Moron et al. (2023) dan Chartika (2021) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi dan kondisi responden yang berbeda. Pada Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat, karyawan bekerja berdasarkan SOP dan standar kerja yang relatif seragam sehingga budaya kerja belum menjadi faktor pembeda yang kuat dalam menghasilkan kinerja. Dengan demikian, meskipun tidak berpengaruh signifikan secara statistik, budaya kerja tetap perlu dipertahankan dan diperkuat melalui internalisasi nilai organisasi, pembinaan, pelatihan, dan evaluasi secara berkala.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar $10,117$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Selain itu, Disiplin Kerja memiliki nilai Standardized Beta sebesar $0,799$ dan merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, waktu kerja, serta tanggung jawab yang diberikan Organisasi.

Hafidulloh et al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan sehingga mendukung peningkatan produktivitas. Husein et al. (2025) juga menegaskan bahwa disiplin berhubungan erat dengan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan Tarigan dan Priyanto (2021), Abdullah dan Winarno (2022), serta Ramiaji et al. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan menjadi salah satu faktor dominan dalam lingkungan perbankan. Pada Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat, pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab dalam pelayanan nasabah menjadikan disiplin sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertahankan disiplin melalui pengawasan yang efektif, penghargaan terhadap karyawan yang disiplin, serta penerapan aturan dan sanksi secara konsisten.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 71,950 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 diterima. Artinya, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek yang saling melengkapi. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, budaya kerja memberikan nilai dan norma sebagai pedoman perilaku,

sedangkan disiplin memastikan pekerjaan dilaksanakan sesuai aturan dan standar yang ditetapkan.

Khaeruman et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar organisasi, sedangkan Wijaya dan Hidayat (2022) menekankan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi, membangun budaya positif, dan memperkuat disiplin. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kusumawati et al. (2022) yang menemukan bahwa motivasi, budaya kerja, dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga diperkuat oleh Nurly et al. (2025) serta Madyoningrum dan Azizah (2022) yang menunjukkan pentingnya motivasi, budaya kerja, dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat perlu dilakukan secara terpadu. Upaya tersebut dapat diarahkan pada peningkatan motivasi melalui penghargaan dan pengembangan kompetensi, penguatan budaya kerja melalui internalisasi nilai organisasi, serta peningkatan disiplin melalui pengawasan dan penerapan aturan yang konsisten. Pengelolaan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama diharapkan mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat, serta berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,031 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,323, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.
2. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,303 ($> 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar -0,145, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,887, sehingga hipotesis ketiga diterima. Disiplin kerja juga merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai Standardized Beta sebesar 0,799 yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya.
4. Motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Rantauprapat. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 71,950 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar

0,824, yang berarti bahwa 82,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 17,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan artikel ini hingga terbit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369–376.
- Chartika, S. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo].
- Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Utami, R. B. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Hafidulloh, H., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen guru: Meningkatkan disiplin dan kinerja guru*. Bintang Pustaka Madani (CV. Bintang Surya Madani).
- Husein, H., Basem, Z. Z., & Rahman, A. S. (2025). *Skill, motivasi, dan disiplin kerja*. PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Khaeruman, K., Marnisah, L., Idrus, S., & Irawati, L. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. CV AA Rizky.

- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di era new normal masa pandemi Covid-19 (Studi kasus pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540–552.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–342.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Ranga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14.
- Muflih, A., Mauluddiyah, L. Z., Rukin, R., & Ningroem, M. S. (2025). *Budaya organisasi dan kinerja karyawan*. Widina Media Utama.
- Nurlya, I., Kusumawardhani, U. A., & Orchidea, I. (2025). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank bjb Cabang Suci. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 4(2), 293–301.
- Ramaji, J., Navanti, D., & Giningroem, D. S. W. P. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 403–410.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1117–1134.
- Syarweny, N., Alirejo, H. M. S., Abdullah, L. Z., Maduratna, E. S., Ramadoan, S., Purnomo, B., Anggawira, A., Astuti, S., Asmarajaya, I. K. A., & Rokhmat, A. (2024). *Buku ajar MSDM*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 1–10.
- Wau, J. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Widhayani, L., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Intisumber Hasil Sempurna (IHS) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35.
- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implementasi di lembaga pendidikan*. CV Pusdikra Mitra Jaya.