



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4710-4717

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPSDMP Kominfo Surabaya

Dea Melinda Sari¹, Menur Kusumaningtyas², Iwang Suwangsih³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia

¹deamelindasari25@gmail.com, ²menur.kusumaningtyas@stiemahardhika.ac.id, ³iwangsuwangsih@stiemahardhika.ac.id

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya, dengan jumlah sampel sebanyak 90 karyawan menggunakan metode total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Secara parsial, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai apabila organisasi mampu menumbuhkan budaya kerja yang positif, menegakkan disiplin, serta memberikan motivasi yang mendorong produktivitas kerja.

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

1. Latar Belakang

Pada era digitalisasi saat ini, banyak terjadi perubahan di berbagai bidang, termasuk dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting yang menggerakkan organisasi, sehingga perlu dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan. Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan karyawan mulai dari perencanaan, perekrutan, pelatihan, penilaian, hingga kompensasi (Sunyoto & Saksiono, 2022).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada akhirnya mendukung kemajuan organisasi (Wibowo, 2021). Adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari salah satu faktor penting yaitu budaya organisasi, karena pada dasarnya budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor internal organisasi (Hariyanto et al., 2021).

Kinerja atau *performance* adalah hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Menurut Adinda et al., (2023), kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil pekerjaan, tetapi juga proses pelaksanaannya. Penilaian kinerja karyawan menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Husna & Prasetya, 2024). Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Nurhalizah & Oktiani, (2024) kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi sesuai ketentuan yang berlaku, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral serta etika. Kinerja mencerminkan tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme dalam mendukung keberhasilan organisasi (Adinda et al., 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Menurut Muqtafin, (2024) budaya organisasi terdiri dari seperangkat keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi. Peranan budaya di dalam organisasi sangat penting, di mana budaya dapat menjadi ciri dari sebuah organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain (Ramadhiansah et al., 2020). Budaya organisasi dapat diartikan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pada suatu organisasi yang menjadi pedoman untuk sumber daya manusia untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawab pada organisasi (Sumartik et al., 2022).

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPSDMP Kominfo Surabaya

Budaya organisasi yang positif dan inklusif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sementara kerjasama tim yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif bersama-sama dalam mencapai tujuan (Muqtafin, 2024). Hasil penelitian Galuh & Panca Galuh Ratna Sari, (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Zaenal Arifin & Sasana, (2022) dalam suatu organisasi, disiplin karyawan juga menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas dan produktivitas kerja. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, di mana karyawan yang disiplin tetap menjalankan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung. Disiplin kerja yang baik akan menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seorang terhadap pekerjaan yang di berikan (Abdullah et al., 2023).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Adinda et al., 2023). Penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk memenuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada di instansi (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) Hasil penelitian Nopi Oktavianti, (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Muhfizar, (2020) dalam menghadapi rutinitas kerja setiap hari, setiap karyawan pasti pernah mengalami kejenuhan. Rutinitas yang tidak menguntungkan dapat menurunkan semangat dan motivasi untuk bekerja. Memberikan motivasi yang tepat kepada seorang karyawan akan meningkatkan semangat dan dorongan untuk bekerja yang pada gilirannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Muhfizar, 2020). Hasil penelitian Siregar & Khoiri, (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah data yang tepat mengenai kinerja karyawan, pada kategori kinerja terbaik dan tidak terbaik karyawan, lengkap dengan jumlah serta persentase masing-masing. Penyajian tabel ini bertujuan untuk memperlihatkan sebaran kinerja karyawan secara ringkas dan terukur, sehingga memudahkan dalam melakukan analisis dan pengambilan kesimpulan terhadap capaian kinerja yang telah dicapai.

Tabel 1. Data Kinerja BPSDMP Kominfo Surabaya

No	Kategori Kinerja	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1	Kinerja Karyawan Terbaik	85	94,69%
2	Kinerja Karyawan Tidak Terbaik	5	5,31%
Total		90	100%

Sumber: BPSDMP Kominfo Surabaya 2025

Hasil data menunjukkan 94,69% karyawan berada pada kategori kinerja terbaik, sedangkan 5,31% tergolong tidak terbaik. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan telah mencapai standar kinerja yang baik, dengan tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang tinggi, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas

Namun demikian, dengan menggunakan aplikasi berbasis digital yaitu *gotekek*. Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya (BPSDMP Kominfo Surabaya) saat ini menerapkan sistem absensi digital berbasis *geolokasi*. Sistem ini bertujuan untuk mencegah ketidaksesuaian absensi dan memudahkan pimpinan untuk memantau kehadiran karyawan secara tepat waktu. Diharapkan kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat dan proses administrasi karyawan akan menjadi lebih efisien dengan adanya sistem ini.

Meskipun beberapa ada masalah terkait kedisiplinan, terutama yang berkaitan dengan keterlambatan atau ketidaksesuaian prosedur absensi. Beberapa karyawan yang terlambat atau tidak melakukan absensi sesuai ketentuan, yang menyebabkan ketidakcocokan data dan kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya melaksanakan penerapan sistem digital secara konsisten.

Oleh karena itu, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap pada kinerja karyawan. Sangat penting untuk memahami penyebabnya dan menemukan solusi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini bersifat objektif, sistematis, dan terstruktur dalam mengukur suatu fenomena dan untuk mengevaluasi hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, mengevaluasi bagaimana variabel berhubungan satu sama lain. Selanjutnya, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling (Sugiarto, 2023). Sehingga jumlah sampel terbanyak 90 karyawan. Responden yang diambil adalah karyawan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya.

Dalam penelitian ini, metode analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat IBM SPSS Statistics versi 25. Untuk memulainya, peneliti menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan nilai koefisien korelasi, $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,5 dan uji reliabilitas kuesioner dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach, $\alpha > 0,7$. uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji koefisien determinasi (R^2) berada antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 maka model semakin kuat, sedangkan 0 berarti tidak ada pengaruh.

3. Hasil Penelitian Dan Diskusi

Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	R-Tabel	R-Hitung	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,1745	0,738	Valid
	X1.2	0,1745	0,774	Valid
	X1.3	0,1745	0,665	Valid
	X1.4	0,1745	0,641	Valid
	X1.5	0,1745	0,652	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,1745	0,776	Valid
	X2.2	0,1745	0,778	Valid
	X2.3	0,1745	0,825	Valid
	X2.4	0,1745	0,856	Valid
	X2.5	0,1745	0,763	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,1745	0,772	Valid
	X3.2	0,1745	0,623	Valid
	X3.3	0,1745	0,692	Valid
	X3.4	0,1745	0,651	Valid
	X3.5	0,1745	0,649	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,1745	0,752	Valid
	Y.2	0,1745	0,624	Valid
	Y.3	0,1745	0,752	Valid
	Y.4	0,1745	0,650	Valid
	Y.5	0,1745	0,655	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Pada Tabel 2. terlihat bahwa item variabel memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,1745$ artinya instrumen penelitian dapat digunakan karena valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas diperoleh.

Tabel 3. Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,869	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,923	0,7	Reliabel
Motivasi (X3)	0,859	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 3. menunjukkan bahwa instrumen telah memenuhi kriteria reliabilitas karena diperoleh seluruh alpha > 0,7. Setelah instrumen telah memenuhi kriteria uji validitas dan uji reliabilitas maka instrumen penelitian dapat diberikan kepada karyawan Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya.

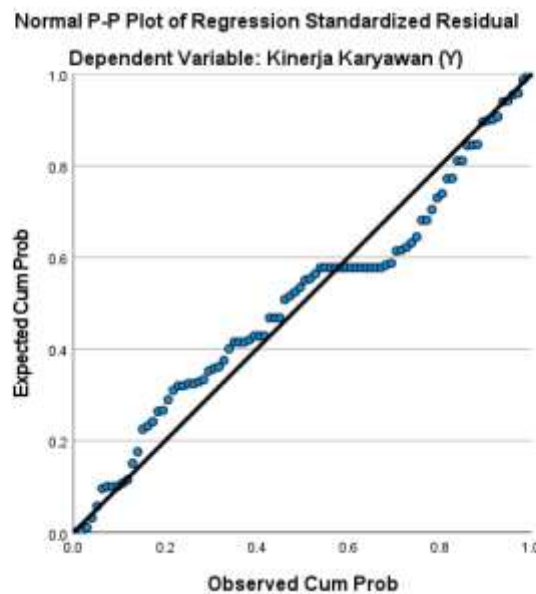
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		90	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	0,70854121	
Most Extreme Differences	Absolute	0,111	
	Positive	0,111	
	Negative	-0,096	
Test Statistic		0,111	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,008	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,007	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,005
		Upper Bound	0,009
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Diolah (2025)



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 4. menunjukkan data tidak berdistribusi normal, karena hasil Kolmogorov Smirnov (KS) dengan nilai signifikansi 0,008 dan nilai ini secara statistik berada di bawah ambang 0,05. Namun pada Gambar 2. Uji normalitas P-Plot sesuai dengan prinsip *Limit Central Theorem* (LCT), yang dinyatakan oleh Ajja et al., (2011), data dari jumlah sampel besar akan cenderung berdistribusi normal meskipun secara statistik uji formal menyatakan sebaliknya dan terlihat bahwa titik-titik residual cenderung mengikuti garis diagonal secara konsisten,

yang menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat memenuhi asumsi normalitas residual.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Budaya Organisasi (X1)	0,973	1,028	Non Multikolinieritas
	Disiplin Kerja (X2)	0,994	1,006	Non Multikolinieritas
	Motivasi (X3)	0,968	1,033	Non Multikolinieritas
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari Tabel 5. Nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Jadi, tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskadisitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Heteroskadisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,795	0,914		1,965	0,053
	Budaya Organisasi (X1)	-0,013	0,026	-0,051	-0,478	0,634
	Disiplin Kerja (X2)	-0,034	0,024	-0,148	-1,394	0,167
	Motivasi (X3)	-0,018	0,027	-0,073	-0,680	0,498
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari Tabel 6. Nilai Tolerance > 0,10 dan apabila nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskadisitas. Jadi, tidak adanya gejala heteroskedastisitas ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu varians residual yang homogen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Pengujian Uji T (Uji Parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,557	1,330		3,426	0,001
	Budaya Organisasi (X1)	0,271	0,038	0,472	7,092	0,000
	Disiplin Kerja (X2)	0,296	0,035	0,555	8,430	0,000
	Motivasi (X3)	0,199	0,040	0,336	5,025	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Diolah (2025)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pada taraf signifikansi 5%, variabel dinyatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi < 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Pengujian Uji F (Uji Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,719	3	25,240	48,581	.000 ^b
	Residual	44,681	86	0,520		
	Total	120,400	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)						

Sumber: Data Diolah (2025)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pada taraf signifikansi 5%, model regresi dinyatakan signifikan jika nilai signifikansi < 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	0,629	0,616	0,721
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)				

Sumber: Data Diolah (2025)

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa 62,9% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi, sedangkan 37,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Diskusi

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,271 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Dari hasil analisis data, budaya organisasi Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin positif budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Budaya kerja yang konsisten, fleksibel terhadap perubahan, dan menghargai partisipasi setiap individu mampu membentuk etos kerja yang tangguh serta komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,296 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini memperkuat hipotesis bahwa semakin Disiplin Kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Dari hasil analisis data bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kedisiplinan, semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai, terlihat dari peningkatan produktivitas, berkurangnya kesalahan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta tanggung jawab individu, dan hasil analisis regresi di Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi kuat terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi (X3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,199 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. dari nilai tersebut dapat di simpulkan Motivasi (X3) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan, baik berupa insentif, pengakuan, maupun peluang pengembangan diri, akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil analisis data bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang positif cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, serta merasa dihargai oleh organisasi. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam konteks Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya, motivasi terbukti menjadi elemen penting dalam mendorong semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagaimana dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000. nilai tersebut dapat menerima hipotesis bahwa ketiga variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan di Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penelitian Kominfo Surabaya. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan membentuk sebuah ekosistem kerja yang harmonis dan produktif. Artinya, jika budaya organisasi mampu memperkuat budaya kerja yang positif, menegakkan kedisiplinan secara konsisten, serta menciptakan motivasi dalam bekerja, maka peningkatan kinerja karyawan akan terjadi secara menyeluruh.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja. Menyatakan bahwa komunikasi antar divisi berjalan efektif, mencerminkan budaya kerja yang sehat, 2). Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh tanggapan karyawan yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi. Maka, hipotesis kedua diterima, 3). Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan menunjukkan semangat dan dorongan kuat dalam menyelesaikan pekerjaan, yang sejalan dengan hasil analisis bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima, 4). Secara simultan, ketiga variabel independen budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan membentuk kerangka kerja yang efektif dalam mendukung pencapaian kinerja. Hal ini mempertegas pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh. Maka, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Referensi

1. Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
2. Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
3. Ajija, S. R., Sari, D. W., Setianto, R. H., & Primanti, M. R. (2011). Cara Cerdas Menguasai Eviews. Salemba Empat Jakarta. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=-Kn12yoAAAAJ&citation_for_view=-Kn12yoAAAAJ:YMSGLbcy14C
4. Galuh, C., & Panca Galuh Ratna Sari. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangbina Prima Sarana Serpong Tangerang Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2704–2712. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1721>
5. Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
6. Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2651>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
7. Muhfizar. (2020). Teori Motivasi. *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)*, 5(3), 117–118.
 8. Muqtafin, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Anugerah. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 8–13. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2426>
 9. Nopi Oktavianti, Yeni Liana Sari, dan N. (2024). Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2>
 10. Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
 11. Ramadhiansah, I., Celsie Agustin, I., Fauzi, H., Majid, H. A., Nurzaini, H., Suhaemi, B., Islam, U., Sunan, N., & Djati Bandung, G. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 44–55.
 12. Siregar, E. M., & Khoiri, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Batam Hills Golf Resort. *ECo-Buss*, 6(1), 13–27. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.591>
 13. Sugiarto. (2023). *Karakteristik Objek Yang Mempunyai Kuantitas Di Kabupaten Tulang Bawang*. 4(1), 1–23.
 14. Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
 15. Sunyoto, D., & Saksono, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue February). <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/408616-manajemen-sumber-daya-manusia-tinjauan-k-676e9043.pdf>
 16. Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Masyarakat Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
 17. Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>