



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 15215-15228

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri, (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo

Suwandi Airmas^{1✉}, Lisda Van Gobel², Imam Mashudi²

(1) (2) Pascasarjana Universitas Bina Taruna Gorontalo (3) Universitas Bina Mandiri Gorontalo

Email: suwandiarimas@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo; 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo; 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian survey. Data primer didapat melalui survei pada 74 Pegawai dengan teknik pengumpulan data. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier (Linier regression analysis) dengan bantuan SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Nilai koefisien determinasi parsial hasilnya sebesar 0,223. 2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Nilai koefisien determinasi parsial hasilnya sebesar 0,310. 3) Budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Nilai R Square, sebesar 0,533.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance at PT. Mandiri Bank (Persero), Tbk. Gorontalo Micro Cluster. It also aims to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at PT. Mandiri Bank (Persero), Tbk. Gorontalo Micro Cluster and to determine and analyze the simultaneous influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Gorontalo Micro Cluster. This study uses a quantitative approach and the type of survey research. Primary data was obtained through a survey of 74 employees with data collection techniques. Data analysis using Linear Regression Analysis (Linear regression analysis) with the help of SPSS 21. The results of this study indicate that the organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT. Mandiri Bank (Persero), Tbk. Gorontalo Micro Cluster. The value of the coefficient of partial determination is 0.223. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Mandiri Bank (Persero), Tbk. Gorontalo Micro Cluster. The value of the coefficient of partial determination of the result is 0.310. Organizational culture and work discipline together have a significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Gorontalo Micro Cluster. Rated R Square of 0.533.

Keyword: *Organizational Culture, Work Discipline, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun barang mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh profit. Selain itu perusahaan juga ingin memberikan kepuasan kepada pelanggan atas produk atau jasa yang dihasilkan, karena kepuasan pelanggan menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, dan yang diinginkan oleh konsumen.

Bank mandiri adalah bank pemerintah didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Di provinsi Gorontalo bank mandiri memiliki beberapa bisnis unit seperti mikro banking cluster Gorontalo yang memiliki beberapa unit kerja yang tersebar di beberapa Kota dan Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis bahwa kinerja bank mandiri mikro cluster Gorontalo jauh dari yang diharapkan manajemen data tersebut dapat dilihat dari Pencapaian kinerja Bank Mandiri. Dalam 3 bulan terakhir yaitu dari bulan Desember

2020 sampai dengan bulan Januari 2021 bahwa kinerja bank mandiri mikro cluster Gorontalo mengalami penurunan kinerja.

Penurunan kinerja tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang buruk yang disebabkan oleh budaya organisasi di perusahaan tersebut belum maksimal seperti 1). Adanya pegawai yang belum memahami dan menjalankan nilai budaya yang telah ditetapkan oleh bank mandiri seperti satu hati satu mandiri, mandirian tangguh, tumbuh sehat, memenuhi kebutuhan pelanggan dan bersama membangun negeri. Sehingga visi misi perusahaan sulit untuk di capai 2). adanya sikap saling tidak menghargai di antara sesama pegawai, misalnya seorang pegawai tetap dengan dengan semena- mena membentak ataupun memarahi pegawai lain di depan debitur atau nasabah. 3). Masih terdapat budaya Feodal hal ini terlihat pada setiap perekrutan pegawai baru unit kerja lebih memprioritaskan sanak saudara untuk menjadi calon pegawai tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan kompetensi dari calon pegawai lain. 4).

Masih terdapat Budaya asal Bapak senang (ABS) hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang mementingkan kepentingan pimpinan ketimbang dengan kebutuhan nasabah, misalnya pegawai meminta ataupun memaksa nasabah untuk tidak melakukan penarikan dana di akhir bulan agar pimpinan tidak marah di karenakan terjadi pengurangan dana, tetapi di sisi lain nasabah sangat membutuhkan dana tersebut sehingga ini membuat nasabah merasa kecewa dan memilih memindahkan dana di bank lain. 5). Masih terdapat sikap kompetitif di lingkungan internal hal ini di lihat dari adanya pegawai yang mengambil/ memproses debitur dari pegawai lainnya sehingga hubungan di antara pegawai tersebut menjadi tidak harmonis. 6). Masih terdapat sikap ragu- ragu, mudah menyerah serta malas belajar, tidak Kreatif dan inovatif di antara pegawai hal ini terlihat dari adanya pegawai yang tidak mau di rotasi jabatan karena menganggap jabatan tersebut terlalu sulit untuk di jalankan. 7). etika berbicara pegawai, masih terdapatnya pegawai yang tidak menjaga etika berbicara sesama pegawai ketika ada debitur ataupun nasabah sehingga terkesan tidak ramah dan sopan.

Selain budaya organisasi disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai seperti 1). Masih adanya pegawai yang melanggar peraturan disiplin waktu misalnya terlambat masuk kantor, waktu istirahat lebih dari 1 jam dan pulang sebelum waktunya. bahkan ada pegawai yang tidak balik lagi ke kantor ketika sedang survey sehingga waktu kerja pegawai tidak maksimal. 2). Adanya pegawai yang tidak disiplin mengirimkan laporan harian pegawai sehingga kepala unit kerja mengalami kesulitan untuk memonitoring aktivitas atau kegiatan pegawai untuk mengetahui kendala- kendala yang terjadi di lapangan 3). Masih adanya pegawai yang melanggar aturan berpakaian, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang

menggunakan seragam tidak sesuai jadwal misalnya seragam yang di gunakan pegawai pada hari senin adalah kemeja putih dan celana abu –abu tetapi masih ada pegawai yang menggunakan seragam PDL yang seharusnya digunakan pada hari kamis di gunakan pada hari senin tersebut, sedangkan untuk ketentuan seragam berpakaian sudah di tentukan dan di atur oleh manajemen bank mandiri.

Permasalahan di atas sangat penting untuk di perbaiki oleh segenap pimpinan dan pegawai cluster gorontalo agar kinerja bank mandiri cluster gorontalo menjadi lebih baik dengan memperhatikan beberapa faktor di antaranya menurut Afandi (2018:86) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah; 1 kemampuan kepribadian dan minat kerja. 2). Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. 3) tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. 4). Kompetensi yaitu keterampilan yang di miliki seorang pegawai. 5). Fasilitas kerja, yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan. 6). Budaya kerja yaitu perilaku pegawai yang Kreatif dan inovatif. 7). Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja. 8). Disiplin kerja yaitu aturan yang di buat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi nya agar tujuan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2017: 351) budaya organisasi merupakan nilai- nilai dan sikap-sikap yang telah di yakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai sikap dan nilai yang di yakini. Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai- nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan ini akan membentuk budaya/ kepribadian organisasi. Selanjutnya budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif. Selanjutnya budaya organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja.

Menurut Hasibuan (2017: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin baik pula kinerja yang di hasilkan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma norma yang berlaku. Kedisiplinan harus di tegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin maka sulit organisasi untuk mencapai kinerja yang baik.

Meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi. Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang

datang terlambat saat bekerja dan lain-lain. Sedangkan Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja dan budaya organisasi di perusahaan merupakan faktor penting dalam upaya manajer meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melihat peningkatan kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri Mikro Cluster Gorontalo melalui 2 faktor yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja yang searah dengan permasalahan di PT. Bank Mandiri Mikro Cluster Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Cresweel (Sugiyono, 2019: 2) menyatakan bahwa, "pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka". Penelitian kuantitatif ini menggunakan Desain Penelitian survey dengan menggunakan kuisisioner untuk mendapatkan tanggapan pegawai tentang budaya organisasi dan disiplin kerja di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo.

Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1)

Indikator budaya menurut Robbins & Judge (2015: 512) yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko.
- b. Orientasi hasil.
- c. Orientasi orang.
- d. Orientasi tim.
- e. Keagresifan.
- f. Kemantapan.

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Tidak Pernah, 2= Pernah, 3=Jarang, 4= Sering, 5= Selalu. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya budaya organisasi.

2. Disiplin Kerja (X2)

Indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018: 21) yaitu :

- a. Masuk kerja tepat waktu

- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
- d. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- e. Target pekerjaan
- f. Membuat laporan kerja harian

Variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Tidak Pernah, 2= Pernah, 3=Jarang, 4= Sering, 5= Selalu. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya disiplin kerja yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya disiplin kerja.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Gomes (2013: 134) bahwa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Quantity of work (Kuantitas kerja)
- b. Quality of work (Kualitas kerja)
- c. Job Knowledge (Pengetahuan mengenai pekerjaan)
- d. Cooperation (Kesediaan bekerja sama)
- e. Dependability (Penyelesaian kerja tepat waktu)
- f. Initiative (Inisiatif tanggung jawab)
- g. Personal Qualities (Integritas pribadi)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai dengan 5, dengan keterangan sebagai berikut 1= Tidak Pernah, 2= Pernah, 3=Jarang, 4= Sering, 5= Selalu. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya kinerja yang ada, sebaliknya skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki 3 variabel , yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variable bebas yaitu budaya kerja (X1), disiplin kerja (X2), sedangkan variable terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Penelitian dengan Judul Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo, dengan langkah awal yaitu menyebarkan angket penelitian kepada responden, dalam hal ini respondennya adalah Pegawai yang telah memenuhi standar sampel. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menggunakan angket yang disebar secara langsung kepada responden.

Jumlah responden yang menjadi subjek penelitian sebanyak 74 responden yang memenuhi standar sampel penelitian. Jumlah responden ini telah sesuai dengan standar sampel yang ditentukan sebelumnya. Dari keseluruhan yang disebar kuesioner yang kembali sebanyak 74 kuesioner, kemudian yang dapat digunakan sebanyak 74 kuesioner. Kuesioner yang dapat digunakan (response use) sebesar 100%. Diketahui reponden dalam penelitian ini sebanyak 74 orang dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Sehingga hasil perhitungan jawaban responden disajikan berikut ini:

- a. Max = $5 \times 74 = 370$ (100%)
- b. Min = $1 \times 74 = 74$ (20,00%)
- c. Range = $(370-74)/5 = 59,20$ (16,00%)

Sehingga berdasarkan rentang skala tersebut dibuat penilaian (mengacu pada Narimawati, 2007, p. 85) sebagaimana terlihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Interpretasi Skor

No	Persentase Skor	Kriteria
1	20,00% - 36,00%	Sangat Tidak (Baik/Disiplin)
2	36,01% - 52,00%	Tidak (Baik/Disiplin)
	52,01% - 68,00%	Kurang (Baik/Disiplin)
3	68,01% - 84,00%	Cukup (Baik/Disiplin)
4	84,01% - 100,00%	Baik/Disiplin

Hasil analisis deskriptif dari setiap variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo

Hasil pengujian tentang pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial X_1 terhadap Y

Model	(Constant)	Budaya Organisasi (Variabel X ₁)
Nilai Koefisien (t-Hitung)	2.331	2.983
Signifikansi	0,023	0,004
t _{tabel}		1,994
Keterangan		Berpengaruh Signifikan

Berpengaruh signifikan karena:

1. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}
2. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05 (0,004 < 0,05)

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Budaya organisasi diperoleh sebesar 2,983 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signfikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 atau 74-2-1=71 sebesar 1,994. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel(2,983>1,994). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo

Hasil pengujian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial X₂ Terhadap Y

Model	(Constant)	Disiplin Kerja (Variabel X ₂)
Nilai Koefisien (t-Hitung)	2.331	3.959
Signifikansi	0,023	0,000
t _{tabel}		1,994
Keterangan		Berpengaruh Signifikan

Berpengaruh signifikan karena:

1. Nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel}
2. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 0,05 (0,000 < 0,05)

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Disiplin kerja diperoleh sebesar 3,959 sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signfikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 atau 74-2-1=71 sebesar 1,994. Jika kedua nilai t tersebut dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel(3,959>1,994). Maka dari itu disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% Disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo.

c. Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo

Adapun hasil Pengujian simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.982	2	163.491	40.596	.000 ^b
	Residual	285.937	71	4.027		
	Total	612.920	73			

Dari tabel di atas didapat nilai Fhitung penelitian ini sebesar 40,596. Sementara itu nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% dan df1 sebesar k = 2 dan df2 sebesar N-k-1=74-2-1=71 adalah sebesar 3,126. Jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F-hitung yang diperoleh jauh lebih besar Ftabel sehingga budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.520	2.00681

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dilihat bahwa besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai R Square, sebesar 0,533. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 53,30% variabilitas kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,70% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor tersebut yakni kepemimpinan, kompensasi, penempatan kerja, motivasi kerja, stres kerja, etos kerja, kompetensi pegawai serta variabel lainnya..

Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien parsial. Hasil pengujian untuk koefisien determinasi parsial dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Parsial

Model	<i>Standardized</i>	Korelasi	Determinasi
-------	---------------------	----------	-------------

	<i>Coefficient</i> (β)	(r)	$\beta * r$	%
Budaya Organisasi	0,340	0,656	0,223	22,30%
Disiplin Kerja	0,451	0,689	0,310	31,00%
Total			0,533	53,30%

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas maka dapat dijelaskan untuk pengaruh dari masing-masing variabel berikut ini:

1) Budaya organisasi

Berdasarkan perhitungan di atas, maka nilai koefisien determinasi parsial hasilnya sebesar 0,223. Sehingga sebesar 22,30% kemampuan dari variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo.

2) Disiplin kerja

Berdasarkan perhitungan di atas, maka nilai koefisien determinasi parsial hasilnya sebesar 0,310. Sehingga sebesar 31,00% kemampuan dari variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo.

Pembahasan

a. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo

Hasil pengujian regresi ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Budaya organisasi memberikan dampak yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi parsial hasilnya sebesar 0,223. Sehingga sebesar 22,30% kemampuan dari variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Hasil tabulasi silang ditemukan bahwa sel dalam tabulasi silang didominasi oleh pegawai yang merasakan budaya organisasi berada pada kriteria baik kemudian mampu mencapai kinerja pegawai yang baik yakni sebanyak 64 orang yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang baik dari budaya organisasi dalam menjadikan pegawai memiliki hasil capaian kerja yang lebih optimal. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memberikan dampak yang baik dalam peningkatan Kinerja (Y).

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagaimana diungkapkan

oleh Putranto (2012: 11) bahwa semua organisasi mempunyai satu budaya yang bergantung pada kekuatannya. Sehingga dengan budaya organisasi yang baik maka pegawai akan memiliki hasil capaian dalam kinerja di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Hasil ini sejalan dengan pernyataan dari Wales & Mandey (2017) bahwa variabel budaya organisasi, berpengaruh secara signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan dari Mondy, (2013: 446). "*A firm's culture has an impact on employee job satisfaction as well as on the level and quality of employee performance*". Sehingga terdapat suatu pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimana budaya organisasi yang kuat dan berjalan dengan baik akan menciptakan suatu iklim budaya kerja yang kondusif yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai hal ini menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi tercipta pada sebuah organisasi maka akan semakin baik pula kinerja para pegawainya.

b. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo

Berdasarkan hasil tiap skor indikator ditemukan bahwa skor yang tertinggi yakni indikator 3 tentang tidak pernah mangkir atau bolos dalam pekerjaan dengan skor sebesar 98,65% yang menunjukkan bahwa pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo cenderung hadir untuk menjalankan tugas yang diemban sebagai pegawai dalam perbankan. Sedangkan yang terendah yakni indikator 1 sebesar 82,16% tentang masuk kerja tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo kadangkala mengalami keterlambatan untuk datang ataupun terlalu cepat untuk pulang bahkan menambah waktu istirahat kerja yang telah ditentukan.

Disiplin kerja sangatlah penting, sebab akan meningkatkan baiknya kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil regresi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Sebagaimana dikatakan oleh Setiawan (2013) bahwa Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Dalam hal ini maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

maka kinerja pegawai akan semakin optimal.

Nilai koefisien determinasi parsial hasilnya sebesar 0,310. Sehingga sebesar 31,00% kemampuan dari variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Hasil tabulasi silang ditemukan bahwa sel dalam tabulasi silang didominasi oleh pegawai yang dalam kategori disiplin kemudian mampu untuk mencapai hasil kerja dengan baik yakni sebanyak 69 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki sikap disiplin akan cenderung berhasil dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen perbankan. Makna dari koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin (X_2) maka Kinerja (Y) akan semakin optimal.

c. Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo

Berdasarkan hasil skor tiap indikator ditemukan bahwa skor yang tertinggi adalah indikator 4 tentang kesediaan bekerja sama dengan skor sebesar 98,65%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo akan menjadi lebih baik dengan adanya kerja sama pegawai yang lebih baik lagi. Kemudian indikator terendah yakni indikator 2 tentang kualitas kerja dengan skor sebesar 92,43%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan pegawai harus disesuaikan dengan standar kualitas dalam perbankan terutama dalam berbagai kegiatan aspek kinerja pada operasional dan keuangan perbankan.

Kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Simanjuntak, 2015: 103). Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya.

Pengujian regresi secara simultan ditemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Nilai R Square, sebesar 0,533 yang berarti bahwa sebesar 53,30% variabilitas kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,70% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, penempatan kerja, motivasi kerja, stres kerja, etos kerja, kompetensi pegawai serta variabel lainnya. Hal ini tentunya

menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja menjadi krusial dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi dalam aspek keuangan, operasional dan administrasi.

SIMPULAN

Pengujian regresi secara simultan ditemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo. Nilai R Square, sebesar 0,533 yang berarti bahwa sebesar 53,30% variabilitas kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,70% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, penempatan kerja, motivasi kerja, stres kerja, etos kerja, kompetensi pegawai serta variabel lainnya. Hal ini tentunya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja menjadi krusial dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Mikro Cluster Gorontalo dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi dalam aspek keuangan, operasional dan administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Mondy, R. W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Narimawati, U. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia*. Agung Media.
- Putranto. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, 12(1), 10–21.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Simanjuntak, F. M. O. (2015). *Produktivitas Kerja dan Ruang Lingkupnya*. Prisma.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wales, G. V., & Mandey, S. L. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3).