

JAMB
(Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis)

Available online <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB>

DOI: <https://10.5281/zenodo.10052994>

**Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPA Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**The Influence of Work Discipline, Organizational Culture
and Work Motivation on the Performance of Administrative
Headquarters Employees at Universitas Muhammadiyah
Palembang**

Bora Alviolesa ¹⁾*, Randy Hidayat ²⁾, Amrah Muslimin³⁾

^{1,2,3)}Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

*Corresponding Email: bora.alvioleta@um-palembang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. Desain penelitian asosiatif kausal berupaya memastikan bagaimana beberapa variabel terhubung. Disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3) merupakan tiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 117 orang. Teknik perhitungan Rumus Slovin digunakan untuk memilih sampel penelitian ini, sehingga menghasilkan seleksi akhir sebanyak 95 orang. Regresi linier berganda digunakan dalam analisis data penelitian ini. Berdasarkan temuan penelitian, budaya perusahaan mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Namun, kinerja pegawai tidak banyak dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang (KPA UM Palembang), motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Budaya organisasi; Disiplin Kerja; Motivasi kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work motivation, and work discipline on employee performance at the Administrative Headquarters of Muhammadiyah University Palembang. Causal associative study design seeks to ascertain how several variables are connected. Work discipline (X1), organizational culture (X2), and work motivation (X3) are the three independent variables used in this study, while employee performance (Y) is the dependent variable. The population in this study were 117 employees of the Palembang Muhammadiyah University Administrative Headquarters. The Slovin Formula calculation technique was used to select the sample for this study, resulting in a final selection of 95 people. Multiple linear regression is used in the data analysis of this study. According to the study's findings, company culture has a large impact on how well employees perform. However, employee performance is not much influenced by motivation and work discipline. In addition, at the Palembang Muhammadiyah University Administrative Headquarters (KPA UM Palembang), work motivation, organizational culture, and work discipline have a major effect on employee performance simultaneously.

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

How to Cite: Alviolesa, B., Hidayat, R., & Muslimin, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPA Universitas Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*. 4 (1): 14-27

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga dikenal sebagai karyawan, sangat penting untuk pembentukan dan realisasi tujuan organisasi. Salah satu sumber daya organisasi yang paling berharga ialah sumber daya manusianya, dan sangat penting untuk menggunakan sumber daya ini semaksimal mungkin untuk mempromosikan maksud dan tujuan bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karenanya, perlu mempertimbangkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset strategis.

Salah satu aspek yang menentukan seberapa kompetitif suatu perusahaan di pasar adalah kualitas SDM-nya. Akibatnya, penting bagi bisnis agar berinvestasi dalam pelatihan karyawan yang membantu mereka meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral yang sesuai dengan peran mereka (Fathurrochman, 2017). Pengembangan ini diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja, tingkat efisiensi dan moral karyawan. Peningkatan pencapaian dari karyawan ini dapat dilihat apabila organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja. Namun, kurangnya perencanaan dan kontrol yang tepat dapat membuat sejumlah besar sumber daya manusia berkualitas tinggi menjadi tidak

berguna.

Kinerja karyawan diukur dengan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas dalam kerangka waktu yang disepakati, relatif terhadap target dan tujuan yang ditetapkan dan dibagikan di tempat kerja mereka. Timple berpendapat dalam (Mangkunegara, 2013) bahwa baik faktor internal maupun eksternal berkontribusi terhadap kinerja. Karakteristik individu, seperti kemampuan tinggi seseorang, berkontribusi pada faktor intrinsiknya. Kondisi tempat kerja, sikap dan tindakan atasan dan rekan kerja, lingkungan fisik, dan keseluruhan budaya organisasi merupakan contoh faktor eksternal yang berdampak pada kinerja karyawan.

Banyak faktor seperti budaya organisasi, disiplin serta motivasi kerja yang harus diperhatikan untuk mendongkrak kinerja pegawai. Dengan mendorong lingkungan kerja yang berdisiplin tinggi, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Pekerja yang sangat disiplin dalam pendekatan mereka terhadap pekerjaan lebih cenderung bangga dengan pekerjaan mereka dan senang datang ke kantor. Hal ini, pada gilirannya, mengarah pada kinerja yang lebih besar karena pekerja menjadi lebih terampil dalam pekerjaan mereka (Vuspasari, 2011).

Ketika budaya organisasi kuat dan

sejalan dengan norma-norma yang relevan, hal itu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya, pengaruh, dan kemampuan untuk diterapkan dengan benar oleh karyawan atau anggota organisasi semuanya berperan dalam membentuk perilaku karyawan dan kinerja yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Tidak diragukan lagi, akan ada beberapa rintangan yang perlu diperbaiki dalam budaya perusahaan yang kuat (Marlina et al., 2020). Karyawan sangat termotivasi untuk melakukan yang terbaik ketika mereka memiliki sikap yang menyenangkan tentang pekerjaan mereka, dan motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi intrinsik seorang karyawan dipicu ketika mereka termotivasi oleh prospek untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan ini menyangkut kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Setiap karyawan memiliki kecenderungan yang berbeda terkait kebutuhannya. Hal ini mengharuskan manajer meluangkan waktu untuk belajar tentang sifat individu anggota staf mereka sebelum mengalokasikan penghargaan. Oleh karena itu, karyawan perlu dimotivasi agar dapat menghasilkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan

(Benny et al., 2021).

Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi di Indonesia telah memberikan peringkat Universitas Muhammadiyah Palembang (B) yang baik, menjadikannya salah satu PTS terbaik di Sumatera Selatan. Untuk tetap menjadi perguruan tinggi swasta terbaik di Sumatera Selatan, Indonesia, bahkan internasional, Universitas Muhammadiyah Palembang dipaksa untuk lebih kompetitif dengan menaikkan status Akreditasi Perguruan Tinggi (APT) menjadi peringkat sangat baik (A). Hal ini disebabkan oleh perkembangan persaingan antar perguruan tinggi di Indonesia serta di dunia internasional saat ini. Tujuan proses akreditasi di perguruan tinggi adalah untuk memastikan bahwa semua program dan satuan pendidikan cukup berkualitas dan dapat dilaksanakan secara efektif sesuai dengan "*triple plan*" perguruan tinggi. Sehingga berdasarkan pengamatan penulis terdapat hal penting yang harus diberikan perhatian lebih oleh Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mencapai tujuan ini yaitu Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang. Hal ini diperlukan karena Kantor Pusat Administrasi sebuah Universitas merupakan jantung dari sebuah Universitas, meski tanpa menyampingkan peran sektor lainnya hal ini dianggap

penting sebagai upaya Universitas Muhammadiyah Palembang untuk meningkatkan kualitasnya khususnya peringkat akreditasi institusi perguruan tinggi (AIPT). Salah satu capaian awal Universitas Muhammadiyah Palembang adalah memperoleh akreditasi perguruan tinggi dengan peringkat sangat baik (A) dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Namun, Kantor Pusat Administrasi UM Palembang harus meningkatkan kinerjanya jika universitas ingin mewujudkan visinya menjadi universitas bertaraf internasional. Beberapa tindakan pendisiplinan pegawai hasil observasi penulis diantaranya adalah fenomena pegawai yang tidak mentaati peraturan-peraturan Kantor Pusat Administrasi UM Palembang.

Universitas Muhammadiyah Palembang telah memiliki budaya organisasi yang tidak terlepas dari budaya organisasi Muhammadiyah itu sendiri. Hal ini dikarenakan Muhammadiyah, organisasi Islam terbesar di Indonesia, mendirikan Universitas Muhammadiyah Palembang sebagai organisasi amal. Budaya organisasi dari Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang tentu harus menjadi elemen pendukung dalam pencapaian visi dan misi Universitas Muhammadiyah Palembang. Namun dapat dilihat bahwa sebagian

pegawai Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang masih belum sesuai dengan visi dan misi Universitas Muhammadiyah Palembang. Ternyata masih banyak pekerja di Universitas Muhammadiyah Palembang yang belum menyadari bahwa keberhasilan lembaga tersebut dalam meningkatkan peringkat Akreditasi Perguruan Tinggi (AIPT) menjadi peringkat sangat baik (A) merupakan bagian tak terpisahkan dari keberhasilan universitas tersebut dalam memenuhi visi dan misinya sebagai perguruan tinggi bertaraf internasional. Selain itu partisipasi karyawan KPA UM Palembang terhadap himbuan yang berkenaan dengan kegiatan kemuhammadiyahahan masih minim seperti mengikuti pengajian, himbuan Shalat berjamaah dan kegiatan kemuhammadiyahahan lainnya, sehingga perlu dilakukan upaya-upaya penguatan budaya organisasi dari Kantor Pusat Administrasi UM Palembang.

Tingkat kinerja pegawai yang lebih tinggi diperlukan untuk mengatasi peningkatan beban kerja yang akan dihasilkan dari realisasi tujuan Universitas Muhammadiyah Palembang dalam menghadapi persaingan antar perguruan tinggi nasional. Kinerja organisasi sangat terbantu oleh karyawan yang bermotivasi tinggi (Wydiya et al., 2023). Dorongan

intrinsik seseorang, atau motivasi, adalah apa yang mendorong mereka maju dalam usaha apa pun yang mereka lakukan. Motivasi dalam bekerja merupakan faktor kunci dalam produktivitas (Mahmudi, 2010). Mengingat eratnya keterkaitan diantara motivasi serta produktivitas kerja, karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung memberikan kinerja yang baik.

Dalam hal motivasi kerja berdasarkan hasil pengamatan penulis beberapa karyawan masih memiliki motivasi yang rendah dalam melaksanakan tugasnya, seperti kurangnya motivasi karyawan untuk secara konsisten memberikan pekerjaan berkualitas tinggi tepat waktu, minimnya rasa bangga dari karyawan terhadap pekerjaan dan jabatan yang ia miliki dalam organisasi. Kurangnya motivasi untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan peraturan perusahaan juga menjadi faktor penyebabnya. Kantor Pusat Administrasi UM Palembang perlu mendongkrak semangat kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Pada penelitian sebelumnya, bahasan studi tentang Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu. Pada penelitian Wahyudi (2019) Kania

(2019) dan Ekhsan (2019) menunjukkan terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Bawelle & Sepang (2016), Lestari & Afifah (2020), dan Satedjo (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda untuk variabel Budaya Organisasi Penelitian Widodo (2017), Joushan, dkk (2015), dan Kharisma dkk (2019) menyatakan jika budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Namun pernyataan ini bertentangan dengan penelitian Ferdian & Devita (2020) dan Girsang (2019) menunjukkan tidak ada pengaruh antar budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Terakhir, pada motivasi kerja penelitian Wahyudi (2019), Ekhsan (2019) dan Yusuf dkk (2020) menyatakan ada pengaruh sedangkan Daspar (2020) tidak ada pengaruh. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi alasan pemilihan topik ini.

Dari apa yang telah dipaparkan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang" menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengkaji sejauh mana pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di

Kantor Administrasi Pusat Universitas Muhammadiyah Palembang.

KAJIAN PUSTAKA

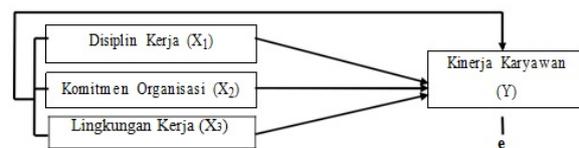
Kinerja adalah *performance is about behavior or what employees do, not about what employess produce or the outcomes of their work*. Maksudnya, kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka (Fattah, 2017). Soemohadiwidjojo (2015) secara definisi, “kinerja” (performance) adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013).

Wibowo (2016) menjelaskan Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu

kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir, dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sutrisno (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang.

METODOLOGI

Studi ini menggunakan metodologi asosiatif kausal untuk menganalisis interaksi berbagai faktor. Populasi terdiri

dari 117 staf (90 purna waktu, 27 paruh waktu, dan 2 kontrak) di Kantor Administrasi Pusat Universitas Muhammadiyah Palembang. Sampel penelitian ini dipilih memakai teknik perhitungan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Batas toleransi kesalahan (error) sebesar 5%

$$n = \frac{124}{(1+(124 \times ((0,05)^2))} = 94,656$$

Hasil perhitungan adalah 94,656 orang, digenapkan menjadi 95 orang yang dipilih menjadi sampel pada penelitian ini.

Kuesioner dan dokumentasi akan dipergunakan dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian ini. Kuesioner yang disebar bersifat tertutup, artinya hanya ada beberapa kemungkinan jawaban untuk setiap pertanyaan. Karyawan di KPA UM Palembang akan diberikan kuesioner untuk diisi agar pendapatnya dapat digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Responden jenis Kelamin

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	≤ 20 Tahun	3	3,2 %
2.	21-30 Tahun	38	40,0 %
3.	31-40 Tahun	20	21,1 %
4.	41-50 Tahun	22	23,2 %
5.	≥ 51 Tahun	12	12,6 %

Total	95	100,0 %
-------	----	---------

Berdasarkan Tabel 1 di atas tentang rentang usia responden, dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini berdasarkan rentang usia ialah responden yang berusia 21-30 Tahun dengan persentase 40,0%. Berdasarkan tingkat pendidikan yang dilaporkan pada saat tanggapan, tampak bahwa mayoritas responden memiliki setidaknya gelar sarjana yakni berjumlah 51 (atau 53,7%). Berdasarkan pengalaman kerja dalam penelitian ini responden paling banyak ialah yang berpengalaman kerja < 5 Tahun berjumlah 38 orang atau sebesar 40,0%.

Uji linearitas dipergunakan dalam rangka menentukan apakah korelasi diantara variabel bebas dan terikat adalah linier. Berdasarkan temuan pengujian, variabel Disiplin Kerja (X₁) dan variabel Kinerja (Y) memiliki hubungan linier dengan nilai *Sig. Deviation from Linearity* senilai 0,242 > 0,050. Variabel budaya organisasi (X₂) berhubungan linier dengan variabel kinerja (Y) dikarenakan *Sig. Deviation from Linearity* untuk X₂ senilai 0,370 > 0,050. Demikian pula *Sig. Deviation from Linearity* untuk variabel motivasi kerja (X₃) adalah 0,324 > 0,050, menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel motivasi kerja (X₂) dengan variabel kinerja (Y). Karena

terdapat hubungan linear diantara variabel bebas dan terikat, analisis model regresi linier berganda adalah pilihan yang layak. Temuan analisis tentang linieritas adalah:

Pengaruh motivasi kerja (X_3), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tabel berikut memperlihatkan hasil perhitungan model regresi linier berganda.

Tabel 2. Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	12,301	4,074
	Disiplin Kerja	,327	,178
	Budaya Organisasi	,423	,155
	Motivasi Kerja	-,014	,113

Sumber: Hasil Pengolahan

Persamaan untuk regresi linier berganda dapat ditemukan dengan menggunakan data pada tabel sebelumnya.

$$Y = 12,301 + 0,327 + 0,423 - 0,014$$

Model persamaan regresi linier berganda menghasilkan konstanta sebesar 12,301 menurut interpretasi. Artinya nilai variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammadiyah Palembang sebesar 12,301 jika tidak terjadi perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Hasil koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) yang menilai dampak disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai (Y) yakni 0,327 di Kantor Administrasi Pusat Universitas Muhammadiyah Palembang. Perihal tersebut menunjukkan hubungan linier berslope positif sebesar 32,7%. Akibatnya, nilai koefisien yang lebih tinggi menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) pada KAP UM Palembang dipengaruhi secara positif oleh peningkatan disiplin kerja (X_1). Nilai koefisien regresi sebesar 0,423 untuk variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan adanya hubungan linier dengan kemiringan positif sebesar 42,3% diantara budaya organisasi dengan kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, nilai koefisien yang lebih besar menunjukkan bahwa pada Kantor Pusat Administrasi UM Palembang, peningkatan budaya organisasi (X_2) berdampak sangat baik kepada kinerja pegawai (Y). Variabel Motivasi Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi senilai -0,014 yang mengindikasikan hubungan linier dengan kemiringan negatif 1,4%. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja (X_3) akan berdampak negatif secara langsung pada kinerja karyawan (Y) di KAP UM Palembang.

Tabel 3. Hasil Uji

Keterangan	Tabel	Sig.
Uji F	10,037	.000
Uji T		
Disiplin Kerja (X_1)	1,839	.069
Budaya Organisasi (X_2)	2,722	.008
Motivasi Kerja (X_3)	-0,123	.902

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 2 diketahui F_{hitung} sebesar 10,032 > F_{tabel} sebesar 2,700. Data pada tabel di atas dengan kuat menyatakan bahwa H_a adalah interpretasi yang diterima, sedangkan H_o harus ditolak. Kinerja pegawai (Y) pada KAP UM Palembang secara signifikan dipengaruhi secara serentak oleh disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), serta motivasi kerja (X_3).

Dilaporkan tidak terdapat korelasi diantara X_1 (disiplin kerja) dengan Y (kinerja). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan IBM SPSS 26.0 diketahui $t_{hitung} = 1,839 < t_{tabel} = 1,986$, alhasil menerima H_o dan menolak H_a . Temuan ini menyimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang diterapkan di Kantor Pusat Administrasi UM Palembang tidak mempunyai dampak yang berarti kepada kinerja pegawainya. Akibatnya, meningkat atau menurunnya tingkat disiplin kerja pada karyawan Kantor Pusat Administrasi UM Palembang tidak akan memberikan dampak signifikan pada kinerja dari karyawan Kantor Pusat Administrasi UM Palembang. Selaras dengan studi terdahulu yakni (Arianto, 2013) menemukan bahwasanya disiplin kerja pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa di Kabupaten Demak tidak berdampak pada kinerja guru yang dibuktikan dengan pengaruh sejumlah 0,204 melebihi 0,05. Hasil

penelitian ini berlawanan dengan studi oleh (Hafid, 2018; Khaliq & Marnis, 2015; Primananda & Djastuti, 2015; Salutondok & Soegoto, 2015; Utami & Waluyo, 2017; Widiati, 2015) yang menyatakan bahwa kinerja pekerja sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Dikatakan bahwa variabel X_2 yang mewakili budaya organisasi berdampak signifikan pada kinerja (Y). Seperti terlihat dari hasil, H_o ditolak dan H_a diterima ketika $t_{hitung} = 2,722 > t_{tabel} = 1,986$ pada IBM SPSS 26.0. Oleh karena itu, tepat dikatakan bahwa budaya organisasi di KAP UM Palembang berdampak pada kinerja pegawai. Alhasil, jika terjadi pengembangan ataupun penurunan tingkat implementasi budaya organisasi dari karyawan, akan memberi dampak yang besar kepada kinerja karyawan di KAP UM Palembang. Konsisten dengan studi sebelumnya (Astutik, 2016; Fachreza et al., 2018; Khaliq & Marnis, 2015; Nurwahid & Susanty, 2017; Primananda & Djastuti, 2015; Sulistiawan et al., 2018; Utami & Waluyo, 2017; Widiati, 2015) yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan secara positif memengaruhi kinerja di tempat kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Coulter (2010) bahwasanya loyalitas perusahaan dari stafnya akan meningkat jika perusahaan memiliki budaya yang kuat.

Ditentukan bahwa X_3 (motivasi di tempat kerja) tidak memiliki dampak yang signifikan pada Y (kinerja). H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak, seperti yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} = -0,123 < t_{tabel} 1,986$, pada IBM SPSS 26.0. Temuan penelitian ini bahwa motivasi pegawai di Kantor Pusat Administrasi UM Palembang yang rendah tidak memberikan dampak yang berarti pada kinerja. Kinerja pegawai KPA UM Palembang tidak akan terpengaruh secara signifikan dengan menaikkan atau menurunkan derajat motivasi pegawai. Temuan ini menguatkan studi sebelumnya (Fachreza et al., 2018; Fadhil & Mayowan, 2018; Hotiana & Febriansyah, 2018; Salutondok & Soegoto, 2015; Utami & Waluyo, 2017; Widiati, 2015) bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap ukuran kinerja pekerja.

Nilai F_{hitung} sebesar 10,037 jauh lebih tinggi dari nilai F_{tabel} sebesar 2,700. Tabel data di atas mendukung kesimpulan bahwa H_a benar dan H_0 salah. Artinya Kantor Pusat Administrasi UM Palembang mengalami pengaruh bersama yang signifikan disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), serta motivasi kerja (X_3) pada variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan koefisien determinasi (R -Square) yang dihitung, sebesar 24,9% variansi kinerja pegawai di Kantor Pusat

Administrasi UM Palembang dapat dikaitkan dengan variabel disiplin kerja, budaya organisasi, serta motivasi kerja. Faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini bertanggung jawab atas 75,1% sisa variasi. Tindakan kedisiplinan, budaya organisasi, dan motivasi pegawai semuanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas di Gedung Admin UM Palembang, meskipun hanya sebesar 24,9%. Oleh karena itu, pimpinan di kantor pusat UM Palembang disarankan untuk fokus pada disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi pegawai guna mendongkrak kinerja pegawainya.

KESIMPULAN

Penelitian penulis di Kantor Administrasi Pusat Universitas Muhammadiyah Palembang (KPA UM Palembang) menghasilkan beberapa kesimpulan, salah satunya kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kombinasi antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin. Selanjutnya, budaya perusahaan memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berhubungan. Terakhir, tidak ada hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

REFERENSI

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 141-159. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1100>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Benny, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 251-254. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/article/view/593>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/10326/0>
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- Fathurrochman, I. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 11(2), 120-129. <https://doi.org/10.33369/mapen.v11i2.3210>
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 159-170.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310. http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/tl@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_395781918754.pdf
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(1), 27-36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>
- Jatmiko, R. S. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening

- Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 8(4), 289-298.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) area bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135-150.
- Khaliq, I., & Marnis. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 76-91. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2659>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Malayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127-137. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i1.2131>
- Nurwahid, I., & Susanty, A. I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bendungan Hilir Dan Pamulang). *EProceedings of Management*, 4(3). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/4803>
- Kania Teja Utari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal. Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI*, 4(2).
- Pameli, A., Rahman, M. A., & Sadariawati, R. (2023). Kualitas Pelayanan Politeknik Pariwisata Palembang Bagi Mahasiswa. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 21-32. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7949711>
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 96-106. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/13011>
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Gava Media.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 849-862. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9659>
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI*. Raih Asa Sukses.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja: Jurnal*

- Ekonomi Dan Manajemen*, 14(2), 61–69.
<https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Satedjo, A. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura. *Agora*, 5(2).
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465–473.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2017.16759>
- Vuspasari, K. (2011). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Varia Intra Finance Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 81–93.
<https://doi.org/10.36448/jmb.v2i1.244>
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 2(3), 351-360.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896-908.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi* (2nd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Widiati, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting. *JMBA:Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 21–34.
<http://journal.ibmasmi.ac.id/index.php/JMBA/article/view/234>
- Wydiya, W., Kalsum, U., Nurrahmi, M., & Febriani, Y. . (2023). Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bonardo Cipta Utama Palembang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 33–43.
<https://doi.org/10.5281/8003583>
- Yusuf, R. K., Sjarlis, S., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 219-232.