



PENGARUH DISIPLIN KERJA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK BRI CABANG KALABAHI KABUPATEN ALOR

Dewi Rusdiana Pandhu¹, Hermayanti², Junius Menase Sau Sabu³

¹²³Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi – Alor – NTT

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Abstract

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor dengan sampel sebanyak 53 orang. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Model Analisis data yang digunakan untuk adalah regresi linear berganda melalui uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini secara parsial dengan secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,000, variabel budaya organisasi sebesar 0,000, variabel motivasi kerja sebesar 0,004, dan pengaruh secara simultan nilai dari signifikansi uji F adalah sebesar 0,000^b hasil pengujian uji t dan uji F lebih kecil dari Alfa, maka baik secara parsial maupun simultan variabel bebas dalam penelitian ini yakni disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor adalah sebesar 78,4%.

Keywords: *Disiplin Kerja Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

(*) Corresponding Author: mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Pandhu, D., Hermayanti, H., & Sabu, J. (2026). PENGARUH DISIPLIN KERJA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK BRI CABANG KALABAHI KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(9.B), 367-380. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14922>

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dinamika industri perbankan yang semakin kompetitif dalam kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor strategis bagi organisasi, termasuk Bank Rakyat Indonesia (BRI). yang semakin kompetitif, sektor perbankan memainkan peran vital dalam perekonomian Indonesia. Bank BRI sebagai salah satu Bank terbesar di Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas layanannya, terutama di wilayah Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) yang mengalami pertumbuhan ekonomi dan demografis yang signifikan. Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan, faktor kinerja karyawan menjadi sangat krusial bagi keberhasilan operasional Bank.

Selain pertimbangan lain seperti uang, sumber daya manusia (SDM) adalah satu aspek yang paling signifikan dari sebuah perusahaan. Menurut Rahardjo, (2021), menyatakan” sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat di butuhkan oleh suatu organisasi.sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalanya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan”Kantor Cabang Bank BRI merupakan salah satunya.

Mangkunegara, (2021) mengatakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan, meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka organisasi selalu memperhatikan disiplin kerja,budaya organisasi dan motivasi kerja pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor.

Menurut Mangkunegara, (2021), disiplin kerja adalah Kesiediaan dan kesiapan pegawai untuk menaati seluruh peraturan, norma, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Dalam konteks Bank BRI. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesiediaan karyawan BRI untuk mematuhi jam kerja, SOP perbankan, aturan pelayanan nasabah, serta kebijakan internal bank guna mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang berkaitan langsung dengan produktivitas dan efektivitas kerja. selain itu disiplin kerja juga harus di tanamkan dalam diri setiap pegawai kesadaran pegawai diperlukan dengan mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku di Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor untuk mengetahui peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam konteks pemerintahan khususnya di Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor, disiplin kerja menjadi aspek penting dalam melakukan kualitas layanan yang diberikan kepada nasaba. contohnya pegawai di Kantor Bank BRI diwajibkan untuk datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan

Menurut Mangkunegara, (2021), budaya organisasi adalah Seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku serta bekerja. Budaya organisasi di Bank BRI tercermin dalam nilai-nilai perusahaan (corporate values) yang menjadi pedoman perilaku karyawan, seperti profesionalisme, integritas, pelayanan prima, dan kerja sama tim, yang membentuk cara berpikir dan bertindak seluruh insan BRI.

Selain itu, budaya organisasi memiliki peran sentral dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang positif misalnya budaya kerja yang kolaboratif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan antusias dan bertanggung jawab. Di lingkungan perbankan seperti BRI yang menuntut ketepatan dan kecepatan dalam pelayanan, budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan untuk menjaga konsistensi kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki keyakinan dasar dan pemahaman bersama antara anggota dalam organisasi. Ini mencakup pandangan tentang dunia dan tempatnya cara melihat waktu dan ruang, serta sifat manusia dan hubungan antar manusia. Budaya organisasi setiap instansi memiliki keunikan sendiri yang membedakan dengan instansi lain. Dalam pelaksanaannya, instansi berharap seluruh pegawai dapat meniru budaya yang ada di instansi tersebut.

Menurut Harahap et al., (2023), motivasi kerja adalah Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kebutuhan dan dorongan yang dimilikinya. Motivasi kerja pada karyawan Bank BRI merupakan dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, seperti kesempatan karier, penghargaan, insentif, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Budaya organisasi memiliki peran sentral dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi yang positif misalnya budaya kerja yang kolaboratif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan antusias dan bertanggung jawab. Di lingkungan perbankan seperti BRI yang menuntut ketepatan dan kecepatan dalam pelayanan, budaya organisasi yang kuat sangat diperlukan untuk menjaga konsistensi kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSRAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai suatu yang dicapai prestasi yang diperlihatkan kemampuan kerja. Kinerja juga merupakan output dari pembangunan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat penerima seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Sedarmayanti (2020) Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya berdasarkan kompetensi, pengetahuan, dan sikap kerja. Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja pegawai menurut beberapa ahli, definisi kinerja pegawai menurut Chairunnisah (2021) Kinerja pegawai adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan berhasil secara kualitas dan kuantitas.

Fachrezi & Khair (2020) Kinerja atau performa karyawan adalah “hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu.” Fadzillah et al., (2025) Kinerja adalah kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja sesuai standar organisasi/perusahaan. Robbins & Judge (2021) Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian kerja individu dalam sebuah organisasi yang dinilai berdasarkan kriteria tertentu seperti efektivitas, efisiensi, kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Silalahi & Bangun dalam Kaka, (2025), menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Aslam et al., (2024), menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Haryanti et al., (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap,

tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa 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.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, prinsip, dan norma-norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang menjadi ciri khas dan pembeda dengan organisasi lainnya. Budaya ini berfungsi sebagai "perekat sosial" yang mengarahkan perilaku karyawan dalam bekerja dan berinteraksi. Mengingat Bank BRI adalah lembaga keuangan yang mengutamakan kepercayaan (*trust*), budaya "Amanah" (Integritas) berfungsi sebagai kontrol otomatis yang memastikan pegawai bekerja jujur tanpa perlu pengawasan melekat yang berlebihan. Hal ini meningkatkan efisiensi dan kinerja. Sedarmayanti (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai yang dianut dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi tersebut sehingga harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Menurut Hermayanti & Sau Sabu, (2023), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Bely, (2023), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Namang, (2023), motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku. Menurut Rivai dalam Onmau et al., (2023) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bank BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor dengan menggunakan data perimer. Pulasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Cabang Bank BRI Kabupaten Alor yang berjumlah 53 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh dengan alasan karena populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel $N = n$ maka, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BRI Cabang Kabupaten Alor, yang berjumlah 53 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, Wawancara, koesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian dan analisis uji asumsi klasik, analisis regresi

linesr berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t atay uji parsial dan uji F atau uji simultan sera koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Disipplin kerja

Hasil uji validitas variabel Disipplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja

Peryatan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,809	0,3	Valid
P2	0,758	0,3	Valid
P3	0,836	0,3	Valid
P4	0,762	0,3	Valid
P5	0,829	0,3	Valid
P6	0,777	0,3	Valid
P7	0,781	0,3	Valid

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Disiplin kerja ; diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Peryatan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,816	0,3	Valid
P2	0,705	0,3	Valid
P3	0,770	0,3	Valid
P4	0,654	0,3	Valid
P5	0,765	0,3	Valid
P6	0,688	0,3	Valid
P7	0,732	0,3	Valid

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi diketahui nilai *rhitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas variabel notivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Peryatan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,801	0,3	Valid
P2	0,756	0,3	Valid
P3	0,821	0,3	Valid
P4	0,756	0,3	Valid

P5	0,599	0,3	Valid
P6	0,757	0,3	Valid
P7	0,692	0,3	Valid

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas variabel Motivasi kerja diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,722	0,3	Valid
P2	0,593	0,3	Valid
P3	0,682	0,3	Valid
P4	0,586	0,3	Valid
P5	0,721	0,3	Valid
P6	0,650	0,3	Valid
P7	0,637	0,3	Valid

Sumber : olahan peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Realiabilitas

Berikut ini adalah hasil uji reabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Vaieabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Disiplin Kerja	0,899	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,856	0,6	Reliabel
Motivasi kerja	0,874	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai	0,780	0,6	Reliabel

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Dan Kinerja Pegawai (Y), yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis data dalam penulisan ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik atau tidak Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini

menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07253330
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.080
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161 ^c

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,161 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *homoskedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas (Uji gleser)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.614	1.363		.451	.654
	X1	.011	.033	.052	.326	.746
	X2	-.032	.041	-.126	-.785	.436
	X3	.027	.036	.120	.772	.444

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,746 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Budaya Organisasi sebesar 0,436 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada Motivasi Kerja sebesar 0,444 > 0,05 atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3. Uji Multikolineritas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance* >0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka penelitian ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 8. Uji Multikolineritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	3.858	2.133		1.809	.077		
	X1	.328	.052	.476	.6292	.000	.770	1.298
	X2	.369	.064	.435	.5768	.000	.774	1.292
	X3	.169	.056	.221	.3028	.004	.825	1.212

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel Disiplin kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,770 dan nilai VIF sebesar 1.298, variabel Budaya Organisasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,774 dan nilai VIF sebesar 1.292, variabel Motivasi Kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,825 dan nilai VIF sebesar 1.212 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

a. Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Disiplin kerja

Hasil uji *linearitas* variabel Pegawai Kinerja dan Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
* X1	Between Groups	(Combined)	195.197	10	19.520	10.048	.000
		Linearity	151.602	1	151.602	78.035	.000
		Deviation from Linearity	43.595	9	4.844	2.493	.022
	Within Groups		81.595	42	1.943		

	Total	276. 792	5 2			
--	-------	-------------	--------	--	--	--

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja sebesar $0,022 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja

b. Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi

			Sum of Squares	d f	Mea n Square	F	Si g.
* X2	Betw een Groups	(Combi ned)	171. 051	8	21.3 81	8.89 7	.0 00
		Linearit y	141. 554	1	141. 554	58.9 02	.0 00
		Deviatio n from Linearity	29.4 98	7	4.21 4	1.75 3	.1 21
	Within Groups		105. 741	4 4	2.40 3		
	Total		276. 792	5 2			

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Budya Organisasi sebesar $0,121 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi

c. Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Uji Linearitas Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja

			Sum of Squares	d f	Mea n Square	F	Si g.
* X3	Betw een Groups	(Combin ed)	123.1 62	1 0	12.3 16	3.36 7	.0 03
		Linearit y	81.62 1	1	81.6 21	22.3 14	.0 00
		Deviatio n from Linearity	41.54 1	9	4.61 6	1.26 2	.2 86
	Within Groups		153.6 31	4 2	3.65 8		
	Total		276.7 92	5 2			

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi sebesar $0,286 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.858	2.133		1.809	.077
X1	.328	.052	.476	6.292	.000
X2	.369	.064	.435	5.768	.000
X3	.169	.056	.221	3.028	.004

Sumber : Data Primer Olah Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 12 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,858 + 0,328X_1 + 0,369X_2 + 0,169X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,858 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 3.858 atau 385,8%
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,328 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 32,8%. nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel Kompetensi dan variabel Kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,369 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 36,9%. nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,169 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami

peningkatan sebesar 16,9%. nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada pengaruh positif antara Motivasi Kerja variabel Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

a. Uji t atau Uji Parsial

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa.

Tabel 13. Hasil Uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.858	2.133		1.809	.077
X1	.328	.052	.476	6.292	.000
X2	.369	.064	.435	5.768	.000
X3	.169	.056	.221	3.028	.004

Sumber : Data Primer Olah Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel diatas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai Berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel diatas mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) ,aka nilai ini lebih kecil ($0,000 < 0,05$).

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel diatas mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) ,aka nilai ini lebih kecil ($0,000 < 0,05$).

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel diatas mengatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi uji t sebesar 0,004. Jika dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) ,aka nilai ini lebih kecil ($0,004 < 0,05$).

b. Uji F atau uji simultan

Uji F atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga, dan keempat yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa.

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216.975	3	72.325	59.246	.000 ^b
Residual	59.817	49	1.221		
Total	276.792	52			

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel diatas mengatakan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) ,aka nilai ini lebih kecil ($0,000 < 0,05$).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.771	1.105

Sumber : olahan peneliti, (2026)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.784 atau 78,4%. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kalabahi Kabupaten Alor adalah sebesar 78,4%, sedangkan sisanya 21,6% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan sebelum nya yang telah di uraikan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor.
2. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor.
4. Secara simultan disiplin kerja budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor.
5. Besar pengaruh Disiplin Kerja Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank BRI Cabang Kabupaten Alor adalah sebesar 78,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) at the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY,

- CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. Serumpun International Conference Proceedings (SICP), 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>