

Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli
The Influence of Work Culture and Discipline on Employee Work Effectiveness at PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch

Julianti, Ayuwandira M. Morad

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin
Juliantiread71@gmail.com, ayuwandira@stiemujahidin.ac.id

ABSTRAK

Berbagai cara ditempuh perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawannya diantaranya seperti disiplin kerja dan budaya kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektif dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sumber data berupa data primer. Metode pengumpulan data diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Metode pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, budaya kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Disiplin, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

Companies employ various strategies to enhance employee work effectiveness; among these, work discipline and work culture play a pivotal role in improving efficiency and effectiveness in executing planned and programmed activities. This study aims to determine the effect of work culture and discipline on work effectiveness at PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch. This research utilizes a quantitative approach with primary data sources. Data collection methods were conducted through observation, questionnaires, and documentation. The data analysis methods employed include multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), data quality testing via validity and reliability tests, and hypothesis testing using the t-test and F-test. The sampling method applied was saturated sampling (census).

The results of this study indicate that work culture has no positive and non-significance effect on work effectiveness at PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch. Furthermore, statistical analysis demonstrates that work discipline has a positive and significant effect on work effectiveness at PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch. Concurrently, work culture and discipline simultaneously exert a positive and significant effect on work effectiveness at PT. Bank Sulteng Tolitoli Branch.

Keywords: Work Culture, Discipline, Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Secara umum, efektivitas kerja adalah suatu dimensi yang mengukur kemampuan organisasi atau perusahaan untuk menjalankan aktivitas, proyek, inisiatif, atau misinya secara konsisten. Semakin

besar kontribusi penerapan terhadap pencapaian tugas, dan semakin berhasil entitas, program, atau operasi tersebut maka semakin besar pula efektivitas kerja, yaitu hubungan output dan tujuan. Realisasi aktif dari efektivitas suatu

program ditunjukkan dengan bekerja sesuai dengan arahan atau bimbingan untuk mencapai tujuan tersebut.

Masalah yang terjadi di perusahaan dalam hal efektivitas kerja karyawan adalah melakukan pekerjaan belum optimal dan belum sesuai dengan keinginan perusahaan dimana karyawan belum bisa melaksanakan tugasnya karena kurangnya perhatian dan arahan pimpinan sehingga berakibat kepada perusahaan. Jika pimpinan ingin perusahaan berkembang maka harus mencerminkan perilaku budaya kerja perusahaan dan memberikan arahan kepada karyawan untuk selalu menumbuhkan budaya kerja dalam diri masing-masing dan selalu mengikutsertakan dalam melakukan setiap pekerjaan agar lebih mudah. Tetapi terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan bawahan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk mencapai efektivitas kerja yang baik diperlukan agar karyawan maupun pimpinan untuk menerapkan budaya dan disiplin kerja dalam setiap melakukan aktivitas agar dalam perusahaan tercipta suasana bekerja sama dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan bersama.

Menurut *The American Heritage Dictionary* dalam Achmad (2015:28) mengatakan budaya kerja merupakan suatu pola dari keseluruhan baik itu tindakan maupun perilaku sosial yang ada kaitannya dengan daya pikir dan daya nalar manusia pada saat melakukan pekerjaan.

Budaya kerja akan tercipta dengan baik ketika semua karyawan dan pimpinan menerapkan dalam diri masing-masing setiap melakukan pekerjaan. Dan jika semua karyawan didalam satu perusahaan sudah menerapkannya maka perusahaan, baik dari segi informasi tidak akan terhambat. Jika sebaliknya karyawan menganggap budaya kerja sebagai hal yang kecil maka perusahaan akan

menimbulkan kesalahan dalam melakukan aktivitas perusahaan sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karenanya budaya kerja sangat penting dalam perusahaan karena jika budaya kerja tercipta baik dari segi nyaman karyawan maupun nasabah pasti tujuan akan tercapai dengan baik.

Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawannya diantaranya seperti disiplin kerja dan budaya kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektif dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Disiplin kerja karyawan penting karena mencerminkan tingkat tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya. Ini juga menunjukkan integritas seorang karyawan agar dia tetap bekerja.

Menurut Achmad (2015:94) bahwa disiplin ialah sikap atau perilaku seseorang yang dicerminkan dalam setiap perbuatan atau tingkah laku, serta tindakan perorangan maupun kelompok yang berbentuk ketaatan terhadap peraturan dan norma yang telah diberlakukan pemerintah atau etik yang sudah berlaku dimasyarakat.

Masalah disiplin yang terjadi dalam perusahaan yang ditemukan adalah ketidakmampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara terburu-buru dan akhirnya tingkat kesalahan hasil pekerjaan akan semakin tinggi dan tidak sesuai dengan yang direncanakan. Masalah lainnya dapat terlihat dari jam istirahat karyawan, dimana kesadaran karyawan dalam pemanfaatan jam istirahat belum digunakan dengan baik bahkan tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan. Oleh karena itu disiplin patut untuk ditegakkan dalam perusahaan. Disiplin dapat ditegakkan dengan bantuan budaya kerja yang telah diterapkan dalam diri masing-masing karyawan, dengan

adanya budaya kerja disiplin juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat manggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan.

Berdasarkan uraian gagasan pokok pada latar belakang di atas tujuan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dipadukan dengan pendekatan *asosiatif*. Sugiyono (2018:8).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu objek yang dijadikan peneliti sebagai tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No. 53 Kabupaten Tolitoli. Waktu penelitian ini dilakukan bulan mulai mei .

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah abstraksi yang terdiri dari tujuan dan poin utama dengan kemampuan dan kepribadian unik yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Sugiyono (2018: 80).

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) menjelaskan bahwa sampel mewakili ukuran dan ciri-ciri populasi. Metode Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua individu dari populasi dijadikan sampel, dan dimodifikasi sesuai dengan tujuan penelitian Sugiyono (2018: 82).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data kualitatif adalah informasi yang diperoleh dari informan dalam bentuk wawancara, baik lisan maupun tertulis.
2. Data kuantitatif adalah data atau informasi yang berupa symbol angka atau bilangan.

Sumber Data

1. Data primer, atau fakta dan data yang dikumpulkan langsung dari lapangan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumen.
2. Data sekunder, seperti informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari partisipan penelitian atau informasi yang diperoleh dari sumber ketiga.

Teknik Pengumpulan Data

1. Pengamatan (Observasi)

Marshall mengemukakan dalam Sugiyono (2018:226) bahwa peneliti mempelajari tindakan dan konteks yang melekat pada perilaku tersebut melalui observasi.

2. Kuesioner (Angket)

Angket (*Questionnaire*) adalah alat pengumpulan data yang mencakup penyampaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada informan dan meminta mereka untuk memberikan tanggapan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui akurat tidaknya suatu kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat dihitung oleh kuesioner tersebut, maka dikatakan akurat. Untuk mengetahui tingkat validitas dalam analisis ini, program SPSS versi 26 menggunakan level 5% dan Korelasi total item yang

dikoreksi. Kuesioner dikatakan akurat jika total item yang benar korelasi (r hitung) > r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu sistem. Jika jawaban seseorang atas pertanyaan-pertanyaan ini konsisten atau konstan dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dikatakan akurat. Jika nilai *Cronbach alpha* suatu kuesioner lebih besar dari 0,6 maka dikatakan akurat.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis, yang digunakan untuk memperbaiki hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Menggunakan analisis regresi linier berganda, pengaruh budaya, disiplin kerja, dan efektivitas kerja karyawan. Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda yang akan ditunjukkan di tabel hasil analisis SPSS. Persamaan regresi digunakan untuk menguji hipotesis ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y= Efektivitas kerja pegawai

a = Konstanta dari keputusan regresi

b_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 = Budaya kerja

X_2 = Disiplin

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk melihat apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya sendiri. Jika $T_{tabel} > T_{hitung}$, maka H_0 diterima dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, H_1 diterima. Jika $sig > (0,05)$, H_0 diterima dan jika $sig < (0,05)$, H_1 diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh gabungan dari faktor-faktor independen terhadap variabel dependen. Rumusan Hipotesis:

$H_0 : b_1, b_2, \text{ dan } b_3 = 0$, menunjukkan bahwa mereka tidak berpengaruh pada variabel dependen jika dipertimbangkan bersama-sama.

$H_a : b_1, b_2, b_3 = 0$, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat bila diambil secara kolektif.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi/ R^2 berada pada rentang angka (mulai) 0 dan (satu) 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan *alpha* 0,05 maka diperoleh $r_{tabel} = 0,301$. Item pertanyaan akan valid jika r_{hitung} lebih dari r_{tabel} dan nilai r positif. *Output Cronbach alpha* pada bagian korelasi item-total yang

disesuaikan menunjukkan temuan analisis (Ghozali, 2013: 55). Berikut hasil pengolahan data untuk variabel budaya kerja (X1) :

Berdasarkan hasil uji validitas instrument penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan kuesioner mempunyai kriteria valid dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) yang lebih besar dari 0,301 (r_{tabel}).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Jika respon seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner dikatakan dapat diandalkan (Ghozali, 2013:47). Uji statistik *Cronbach alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini, dan jika nilai *Cronbach alpha* lebih dari tingkat signifikan 60 persen atau 0,6, kuesioner tersebut reliabel.

menunjukkan nilai *cronbach alpha* variabel budaya kerja sebesar 0,438, variabel disiplin sebesar 0,873 dan variabel efektivitas kerja sebesar 0,897. Karena nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliabel*.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Terlihat bahwa hubungan antara variabel budaya kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar disekitar diagonal, ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Terlihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel budaya kerja dan disiplin adalah $0,513 > 0,10$. Sementara nilai VIF sebesar $1,949 < 10$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dilihat pada grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik dari atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini dan telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi ini layak dipakai untuk variabel budaya kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Ketika satu variabel dependen diharapkan terkait dengan lebih dari satu variabel independen, analisis regresi linier berganda adalah prosedur analitis yang efektif. Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana variabel bebas, seperti budaya kerja (X1) dan disiplin (X2), mempengaruhi variabel terikat, efektivitas kerja (Y).

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 12.937
- 2) Budaya Kerja = 0,964
- 3) Disiplin = 1.014

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 12.937 + 0,964 X_1 + 1.014 X_2$$

Keterangan :

- a. Konstanta (a) bernilai positif sebesar 12.937 artinya jika variabel budaya kerja dan disiplin bernilai nol, maka efektivitas kerja akan bernilai 12.937, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel budaya kerja dan disiplin maka efektivitas kerja sebesar 12.937.
- b. Koefisien regresi variabel budaya kerja (X_1) sebesar 0,964 artinya setiap penambahan variabel budaya kerja sebesar 1 satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja sebesar 0,964.

- c. Koefisien regresi variabel disiplin (X_2) sebesar 1.014 artinya setiap penambahan variabel disiplin sebesar 1 satuan, maka berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja sebesar 1.014.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

1. Pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja (H_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya kerja sebesar $1,620 < 1,682 t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dan nilai signifikan sebesar $0,113 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Akibat H_1 ditolak dan H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja di PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Rusminingsih (2012) yang berjudul “pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang dan Wardiman Mokodompit yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (PERSERO) Cabang Makassar”.

2. Pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja (H_2)

Berdasarkan hasil *output* SPSS variabel disiplin diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,606 > t_{tabel} 1,682$ yang berarti disiplin memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang juga berarti disiplin berpengaruh berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Maka dapat diartikan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi Riyanti dan

Yansahrita (2019) yang berjudul “pengaruh disiplin terhadap efektivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur”.

b. Hasil Uji F

Dilihat dari nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 32.852 sedangkan F_{tabel} adalah dengan $k : n-k-1$ atau $2 : 43-2-1$ adalah 3,23 dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti secara simultan variabel budaya kerja dan disiplin memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti secara simultan variabel budaya kerja dan disiplin juga berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Maka dapat diartikan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli.

c. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R square*) adalah sebesar 0,603 atau 60,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja dan disiplin merupakan 60,3% dari variabel efektivitas kerja. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi dan menjelaskan sisanya 0,397 atau 39,7%.

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja di uji secara parsial terhadap efektivitas kerja PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli menghasilkan uji t_{hitung} sebesar $1,620 < 1,682 t_{tabel}$ dan signifikan $0,113 > 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor budaya kerja tidak memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dalam penelitian pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil ini bermakna bahwa kuat atau lemahnya implementasi nilai-nilai budaya organisasi yang ada saat ini belum mampu menjadi penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas maupun efektivitas kerja pegawai secara mandiri. Fenomena tersebut selaras dengan kondisi di lapangan di mana pimpinan dinilai masih kurang jelas dalam memberikan arahan serta minim memberikan umpan balik (*feedback*) yang spesifik kepada bawahan. Akibatnya, pegawai cenderung lebih digerakkan oleh faktor formal yang bersifat mengikat seperti disiplin kerja yang terbukti berpengaruh signifikan daripada internalisasi nilai budaya perusahaan, sehingga manajemen perlu melakukan evaluasi total agar slogan budaya kerja tidak sekadar menjadi formalitas belaka melainkan dapat diterapkan secara nyata dalam operasional bank.

Hasil ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Rusminingsih (2012) yang berjudul “pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang dan Wardiman Mokodompit yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (PERSERO) Cabang Makassar”.
Pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel disiplin (X_2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.606 > t_{tabel}$ 1.682 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor efektivitas kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor penggerak utama dan penentu yang paling dominan

dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kepatuhan pegawai terhadap regulasi formal seperti ketepatan jam kerja, optimalisasi waktu kerja, dan ketaatan pada prosedur operasional secara nyata mampu meminimalisasi tingkat kesalahan operasional serta mempercepat penyelesaian target kerja bank. Oleh karena itu, makna praktis dari penelitian ini menegaskan bahwa penegakan disiplin yang konsisten merupakan strategi internal yang paling efektif bagi manajemen PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli untuk menjaga ritme kerja yang produktif dan profesional demi tercapainya kualitas pelayanan terbaik (*best of service*) bagi para nasabah. Hasil penelitian ini juga didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evi Riyanti dan Yansahrita (2019) yang berjudul “pengaruh disiplin terhadap efektivitas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur”.
Pengaruh budaya kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel budaya kerja dan disiplin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli. Nilai F_{hitung} ($32.852 > (3,23) F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun budaya kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang kuat, namun ketika diintegrasikan dan dijalankan bersama dengan sistem penegakan disiplin yang ketat, kedua variabel ini menjadi satu kesatuan sistemik yang sangat kuat dalam menggerakkan efektivitas kerja organisasi. Kombinasi antara internalisasi nilai-nilai perusahaan serta kepatuhan pegawai terhadap regulasi formal terbukti mampu menciptakan ekosistem kerja yang produktif, meminimalisasi hambatan operasional, dan mempercepat pencapaian target

perbankan. Oleh karena itu, makna praktis penelitian ini menegaskan bahwa manajemen PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli tidak dapat hanya mengandalkan salah satu faktor saja, melainkan harus menyelaraskan pembenahan budaya organisasi dan komitmen kedisiplinan secara beriringan sebagai strategi utama untuk mencapai kualitas pelayanan terbaik (*best of service*).

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Variabel budaya kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja tidak akan mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja karyawan.
2. Variabel disiplin mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, sehingga dapat dikatakan dengan meningkatnya disiplin juga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
3. Variabel budaya kerja dan disiplin secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya budaya kerja dan disiplin maka dapat meningkatkan efektivitas kerja di perusahaan.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan, PT. Bank Sulteng Cabang Tolitoli sebaiknya meningkatkan lagi budaya kerja dan disiplin oleh perusahaan karena sangat diharapkan agar terjadinya peningkatan efektivitas kerja pada masa yang akan datang dari berbagai sisi baik itu pelayanan, perilaku dan tingkah laku semua karyawan di perusahaan. Jika semua sudah terlaksana maka akan

berdampak terhadap pertumbuhan perusahaan dan menjadi Bank yang nomor satu dengan kata lain banyak nasabah berminat untuk membuka rekening di Bank Sulteng seperti yang sudah menjadi visi misi dari perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas populasi dan sampel penelitian yang digunakan untuk melihat efektivitas suatu organisasi secara objektif dan menyeluruh. Serta dapat mengembangkan variabel penelitian budaya kerja, disiplin dan efektivitas kerja dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Tubagus. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat. Bandung.
- Alfred R. Lateiner Dan I.S. Levine. 1958. Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja. Cetakan 1958.
- American Heritage Dictionary. 2000. The American Heritage. Hough Ton Mifflin Harcoun.
- Amriani, Nurnaningsih. 2012. Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Pengadilan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Amsyah, Zulkifli. 2003. Manajemen Kearsipan. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Astrid S. Susanto. 1988. Komunikasi Dalam Teori Dan Praktik. Jakarta. Bina Cipta.
- D. Ferianto. 2013. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Ibrahim Malang.
- Diah Rusminingsih. 2012. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Pada

- PT. Pos Indonesia (Persero)
Malang. STIE Jaya Negara
Malang.
- Edwin B. Flippo. 2013. Manajemen Personalia. Edisi. VII Jilid II. Terjemahan Alponso S. Erlangga. Jakarta.
- Emerson. H. Dikutip Oleh Soewarno Handyaningrat. 1982. Pengantar Ilmu Pengetahuan Dan Manajemen. Jakarta. Gunung Agung
- Evi Riyanti Dan Yansahrita. 2019. Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. STIE Trisna Negeri, Belitang, Oku Timur. Sumatera Selatan.
- Faizurah Ahmad. 2014. Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Social Provinsi Sulawesi Selatan. Sulawesi Selatan. Skripsi. Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2011. Uji Asumsi Klasik. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gering, Supriyadi Dan Triguno. 2001. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta.
- Gie Liang. 2009. Administrasi Perkantoran Modern. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta.
- Handyaningrat. 2006. Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen. Jakarta. Gunung Agung.
- Handoko Hani T. 2001. Kedisiplinan. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- . 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta. Bumi Aksara.
- . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2008. Manajemen Perbankan. Edisi Revisi Delapan. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Koentjaraningrat. 2007. Manusia Dan Kebudayaan Indonesia. Jakarta. Djambatan.
- Kalesaran.Hendrik. Frans, Mandey.L.Silvya, Mekel.A.Peggy. 2014. Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.2 Nomor 4. Halaman 184-194. Diakses tanggal 11 Agustus 2021.
- Marghana Dan Helisa. 2018. *The Effect Of Job Motivation And Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) And Its Impact On Job Performance Of Paramedical Community Health Center In The City Of Bandar Lampung. Journal Of Resource Development And Management.* 46:1-16.
- Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marshall. 1996. Sampling For Qualitative Research. Sage Publication.
- Nasutian. 2009. Metode Reserch (Penelitian Ilmiah). Bumi Aksara. Jakarta.
- Prihantoro, Agung. 2015. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta.
- Ranupandojo Dan Husnan. 2000. Organisasi Dan Motivasi Pasar

- Peningkatan Produktivitas. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Relly. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. 63 Kaidah Tak Terbantah Dari Merekrut Hingga Memberdayakan Karyawan. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.
- Rivai Veitzhal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik. Edisi Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sarwoto. 2011. Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian P. Sondang. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung.
- Susanto. 2007. Pengembangan KTSP Dalam Perspektif Manajemen Visi. Matapena. Jakarta.
- Sutopo Yumono. 2009. Dasar-Dasar Produksi. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Suwanto. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung.
- Sydam Guzali. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Binapura. Jakarta.
- Talizaduhu Ndhara. 2007. Budaya Organisasi. Jakarta. Rineka Cipta.
- TM. Wijayanti. 2018. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Pertanahan Nasional Republik Indonesia Kantor Pertanahan Kota Palembang. Tesis. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Welinus Halawa. 2019. Pengaruh Keterampilan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Konsultan Medan. Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Willy Aditia. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Provinsi Wilayah Kabupaten Bandung Barat. Bandung Barat. Skripsi. Universitas Widyatama.
- Wardiman Mokodompit. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Cabang Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Zaman Zaini Dan Rita Agustina. 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. Jakarta Utara. Skripsi. Universitas Institute Social Dan Manajemen STIAMl.