



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMARTHA MIKRO FINTECH DI SUMBAWA, NUSA TENGGARA BARAT

Ida Yaturroi¹, Sri Wahyulina²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

*Penulis Korespondensi: Idayaturroi0407@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the significance of: (1) Work discipline on employee performance, (2) Work motivation on employee performance, and (3) Organizational culture on employee performance at Amartha Mikro Fintech Sumbawa (West Nusa Tenggara). This study is an associative study with a quantitative approach using a census technique, with all 33 employees serving as respondents. Data collection techniques were conducted through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis used multiple linear regression with the help of IBM SPSS version 26. The results show that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and (3) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, all three variables significantly influence employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance, Amartha Mikro Fintech Sumbawa.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari: (1) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Amartha Mikro Fintech Sumbawa (Nusa Tenggara Barat). Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik sensus, di mana seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Amartha Mikro Fintech Sumbawa.

1. LATAR BELAKANG

Naskah Naskah Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dan penggerak utama organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, efisiensi kerja, dan daya saing, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mendukung efektivitas serta pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif diperlukan untuk menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan (Guasmin & Rajindra, 2024).

Perkembangan teknologi informasi mendorong pertumbuhan financial technology (fintech) dan meningkatkan tuntutan perusahaan untuk bekerja cepat, tepat, serta berbasis digital di tengah persaingan yang ketat. Kondisi ini membuat perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam mencapai target, memberikan pelayanan, dan mengelola administrasi, sehingga pengelolaan faktor pendukung SDM secara optimal menjadi penting untuk mencegah masalah kinerja (Lataga, 2023).

Menurut Robbins & Judge (2019), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Sejalan dengan itu, Dessler (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu bekerja tepat waktu, mematuhi SOP perusahaan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. (Hasibuan 2019).

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat dan kesungguhan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam mencapai target Perusahaan (Latham & Pinder 2020)

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian target (Schein 2020).

Amartha Mikro Fintech Sumbawa Besar NTB merupakan lembaga keuangan berbasis teknologi (fintech lending) yang berfokus pada penyaluran pembiayaan modal usaha kepada perempuan pengusaha mikro melalui sistem kelompok (tanggung renteng) (Larasati 2021).

Data berikut menunjukkan pencapaian kinerja karyawan pada masing-masing cabang area Sumbawa selama tiga bulan terakhir. Perusahaan menetapkan bahwa

pencapaian kinerja $\geq 100\%$ dikategorikan produktif, sedangkan pencapaian kinerja $< 100\%$ dikategorikan tidak produktif.

**Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Karyawan Masing-Masing Point Area
Sumbawa**

Point	Agustus (%)	September (%)	Oktober (%)	Rata-Rata (%)	Kriteria Perusahaan
Empang	117.00	100.94	102.27	106.74	Produktif
Lopok	61.43	83.99	79.75	75.06	Tidak produktif
Lunyuk	50.22	55.64	81.62	62.49	Tidak produktif
Moyo Hilir	47.14	102.19	77.98	75.77	Tidak produktif
Plampang	57.95	70.77	61.90	63.54	Tidak produktif
Plampang 2	49.16	67.02	61.25	59.81	Tidak produktif
Sumbawa	52.89	85.97	73.82	70.89	Tidak produktif

Berdasarkan data pencapaian kinerja karyawan pada beberapa point area Sumbawa periode Agustus–Oktober 2025, diketahui bahwa sebagian besar cabang masih berada pada kategori tidak produktif karena belum mencapai target produktivitas perusahaan sebesar 100%. Hanya Cabang Empang yang mampu mencapai kategori produktif dengan rata-rata pencapaian sebesar 106,74%, sedangkan cabang lainnya masih berada pada kisaran 59,81%–75,77%.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Amartha Mikro Fintech Sumbawa masih belum optimal. Permasalahan ini diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang belum maksimal, motivasi kerja yang berbeda-beda antar karyawan, serta budaya organisasi yang belum diterapkan secara konsisten di seluruh cabang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Amartha Mikro Fintech Sumbawa, Nusa Tenggara Barat

KAJIAN TEORITIS
Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2019), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Sejalan dengan itu, Dessler (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Mathis dan Jackson (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Kasmir (2006), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi

1. kemampuan dan keahlian
2. pengetahuan, rancangan kerja,
3. kepribadian
4. motivasi kerja
5. kepemimpinan
6. gaya kepemimpinan
7. budaya organisasi
8. kepuasan kerja
9. lingkungan kerja
10. disiplin kerja

Adapun indikator menurut Robbins & Judge (2019), meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Komitmen.

Disiplin kerja

Menurut Robbins & Judge (2019), disiplin kerja merupakan mekanisme organisasi untuk memastikan karyawan mematuhi aturan dan standar kerja. Sementara itu, Dessler (2020) Jennifer & Jones (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan upaya memperbaiki perilaku serta kemampuan karyawan menaati norma dan aturan organisasi.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) yaitu:

1. Tingkat absensi
2. Mematuhi peraturan perusahaan
3. Penggunaan waktu secara efektif
4. Tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Menurut Latham & Pinder (2020), motivasi kerja dipengaruhi oleh tujuan yang jelas, umpan balik, dan kemampuan individu dalam mengatur diri untuk mencapai target kerja. Ryan & Deci (2020) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan

autonomy, competence, dan relatedness yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Johnson (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan kerja, serta kondisi organisasi.

Adapun menurut Mangkunegara (2017) indikator motivasi kerja terdiri dari

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Budaya Organisasi

Menurut Schein (2020), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok ketika mereka belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpikir dan bertindak. Robbins & Judge (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi yang menjadi pedoman dalam berperilaku di lingkungan kerja.

Adapun Menurut Sulaksono (2015) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Fokus pada Inovasi dan Pengelolaan Risiko

Bersedia mengambil risiko untuk mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan.

2. Pencapaian Hasil yang Tepat

Menentukan tujuan perusahaan dan menilai hasilnya.

3. Peduli pada Kepentingan Karyawan

Memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menguji hubungan atau pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada

Amartha Mikro Fintech di Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Amartha Mikro Fintech yang berada di Area Sumbawa, dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang sesuai dengan data manajemen tahun 2025.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2024) metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Angket

Menurut Sugiyono (2024:142), angket merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini, angket digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada Amartha Mikro Fintech Sumbawa Besar.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2024:137), wawancara adalah proses tanya jawab untuk memperoleh informasi dan memahami permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi tambahan terkait disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di Amartha Mikro Fintech Sumbawa Besar.

3. Dokumentasi.

Menurut Sugiyono (2024:240), dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui dokumen, arsip, catatan, dan laporan yang mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tambahan seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan data karyawan Amartha Mikro Fintech Sumbawa Besar.

Prosedur Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2024) tujuan analisis regresi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini analisis statistik yang digunakan karena pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas.

Menurut Ghozali (2018) rumus analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel X₁ (Disiplin Kerja)

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel X₂ (Motivasi Kerja)

b₃ = Koefisien regresi untuk variabel X₃ (Budaya Organisasi)

X₁ = Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

X₃ = Variabel Budaya Organisasi

e = Error

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov test, dimana data berdistribusi normal apabila nilai probabilitas > 0,05.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,75743087
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,080
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal,

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) tujuan analisis regresi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,691	1,285		37,905	,000		
	disiplin	,273	,034	1,039	8,143	,000	,350	2,859
	motivasi	,356	,036	1,090	9,862	,000	,466	2,146
	budaya	,145	,045	,362	3,208	,003	,448	2,230

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = 4,691 + 0,273X_1 + 0,356X_2 + 0,145X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta (4,691)

b1 = 0,273 (Disiplin Kerja)

b2 = 0,356 (Motivasi Kerja)

b3 = 0,145 (Budaya Organisasi)

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Budaya Organisasi

e = error

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linear berganda tersebut

adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 4,691 menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap berada pada angka 4,691 meskipun disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi dianggap bernilai nol.
2. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,273 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,356 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,145 dengan signifikansi 0,003 ($<0,05$) menunjukkan bahwa budaya organisasi

Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual Ghozali (2018). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,691	1,285		37,905	,000		
	disiplin	,273	,034	1,039	8,143	,000	,350	2,859
	motivasi	,356	,036	1,090	9,862	,000	,466	2,146
	budaya	,145	,045	,362	3,208	,003	,448	2,230

a. Dependent Variable: kinerja

1. Disiplin kerja memiliki nilai t hitung 8,143 $>$ t tabel 2,045 dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Motivasi kerja memiliki nilai t hitung 9,862 $>$ t tabel 2,045 dengan signifikansi 0,000 $<$ 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Budaya organisasi memiliki nilai t hitung 3,208 $>$ t tabel 2,045 dengan signifikansi 0,003 $<$ 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) metode ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap

variasi variabel tergantung sumbangan dari variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variasi variabel tergantung.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,818	,82368

a. Predictors: (Constant), budaya, motivasi, disiplin

Nilai R Square sebesar 0,835 menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 83,5%, sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,612. Berarti kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya adalah sekitar 61,2% sisanya 38,8% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amarta Mikro Fintech Sumbawa. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang bekerja secara tertib, mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, serta mampu menjalankan tanggung jawab sesuai SOP cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Robbins & Judge (2019) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap standar dan prosedur organisasi sehingga mampu mendukung efektivitas kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan akan lebih teratur dalam bekerja, mampu memanfaatkan waktu secara efektif, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadillah (2022) dan Fortuna (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa

karyawan yang disiplin cenderung memiliki kualitas kerja, ketepatan waktu, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang disiplin.

Dalam konteks Amartha Mikro Fintech Sumbawa, disiplin kerja terlihat dari kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, penggunaan waktu secara efektif, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas lapangan maupun administrasi. Namun demikian, meskipun secara persepsi disiplin kerja karyawan sudah tergolong sangat baik, secara empiris sebagian besar cabang masih belum mencapai target produktivitas perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memang berpengaruh terhadap kinerja, tetapi pencapaian produktivitas cabang juga dipengaruhi oleh kondisi operasional di lapangan, seperti wilayah kerja, kondisi nasabah, dan tekanan target perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amartha Mikro Fintech Sumbawa. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Afandi (2021) juga menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh demi mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, Armstrong & Taylor (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat, komitmen, dan produktivitas karyawan sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syanan dan Magdalena (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi mampu mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan. Temuan ini juga didukung oleh Yuana (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Namun, jika dikaitkan dengan kondisi empiris di lapangan, meskipun motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sebagian besar karyawan Amartha Mikro

Fintech Sumbawa masih belum mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sebenarnya sudah terbentuk, tetapi belum sepenuhnya kuat dan belum merata pada seluruh karyawan. Karyawan pada dasarnya telah memiliki dorongan untuk bekerja, menyelesaikan tugas, dan mencapai target perusahaan, namun tekanan target yang tinggi serta aktivitas lapangan yang padat menyebabkan motivasi kerja belum mampu mendorong seluruh karyawan bekerja secara maksimal. Dengan demikian, motivasi kerja tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi masih perlu diperkuat secara lebih konsisten dan merata agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amarta Mikro Fintech Sumbawa. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik nilai, kebiasaan, dan pola kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Schein (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang menjadi pedoman anggota dalam berpikir dan bertindak. Robbins & Judge (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma bersama yang membentuk perilaku kerja. Selain itu, Cameron & Quinn (2021), Denison (2020), serta Tsai (2022) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan efektivitas kerja, kerja sama tim, komitmen, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik akan membentuk perilaku kerja yang lebih konsisten, profesional, dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Swastiani Dunggio (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga didukung oleh Viola Andrianti Syanan (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu membentuk perilaku kerja yang profesional dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan.

Di Amartha Mikro Fintech Sumbawa, budaya organisasi pada dasarnya telah diterapkan dengan cukup baik dalam lingkungan kerja dan membantu membentuk perilaku kerja karyawan menjadi lebih terarah serta bertanggung jawab. Namun, budaya organisasi yang dinilai baik oleh responden belum secara langsung mencerminkan tingginya produktivitas cabang karena penilaian kuesioner lebih menggambarkan kondisi individu, sedangkan perusahaan menilai pencapaian target pada tingkat cabang. Selain itu, pencapaian produktivitas juga dipengaruhi oleh kondisi operasional di lapangan, seperti tekanan target, kondisi nasabah, keterlambatan angsuran, dan tantangan wilayah kerja. Kondisi tersebut menyebabkan budaya organisasi yang sudah cukup baik belum selalu mampu menghasilkan produktivitas cabang yang optimal. Dengan demikian, budaya organisasi tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi hasil akhirnya juga dipengaruhi oleh tantangan operasional di lapangan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada amartha mikro fintech di sumbawa, nusa tenggara barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,273 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,356 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,145 dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. disiplin kerja akan semakin baik. Sebaliknya jika kompensasi tidak layak, maka disiplin kerja akan semakin buruk.

DAFTAR REFERENSI

- Adampe, anisa D. (2023). Pemberdayaan Ekonomi Perempuan Melalui Program Pinjaman Modal Pt. Amarta Mikro Fintech di Kelurahan Singkil Dua Kota Manado. *Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Manado*. <https://repository.iain-manado.ac.id/1863/%0Ahttp://repository.iain-manado.ac.id/1863/1/>
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2023). Performance management around the world: solving the standardization vs adaptation dilemma. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 2(2), 159–170. <https://doi.org/10.1108/irjms-09-2022-0091>
- Armstrong, Michael; Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson. <https://doi.org/Harlow, United Kingdom>
- Fortuna, R. A. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Badan Kesbangpol) Kota Jambi.
- George, Jennifer M.; Jones, G. R. (2022). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6, Ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Kesepuluh. Badan penerbit universitas diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Fundamentals of Management* (10th ed.). Cengage Learning. <https://doi.org/Boston, MA>
- Guasmin, & Rajindra, R. (2024). Unleashing Synergies: Interplay between Human Resource Management, Strategic Marketing, and Corporate Financial Performance. *Atestasi : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 87–124. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v7i1.756>
- Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara. <https://doi.org/Jakarta>
- kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik* (1st ed.). Rajagrafindo Persada. <https://doi.org/Depok>
- Larasati, O. (2021). Analisis Peran Amarta Mikro Fintech Terhadap Upaya Pemberdayaan Ekonomi Perempuan Dalam Peningkatan Perekonomian Keluarga Prespektif Ekonomi Islam (Study Kasus Pada Anggota Kelompok Industri Rumahan Kaum Perempuan Desa Banjar Agung, Tulang Bawang). Skripsi.
- Lataga, M. (2023). The role of fintech in banking and financial services: a systematic review of financial industry products and services. *Oecocomia Copernicana*, 14 issue 3.

- Latham, Gary P.; Pinder, C. C. (2020). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, & M. Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298–310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Robbins, Stephen P.; Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, Richard M.; Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass. <https://doi.org/San Francisco>
- Sean R. Valentine; Patricia A. Meglich; Robert L. Mathis; John H. Jackson. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage.
- Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta.
- Swastiani Dunggio. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, VII Nomor, 119–128.
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 37–49. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489>
- Vernando, A. N., Kaharudin, E., & Tabista Sugiyanto, D. P. (2022). Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 294–302. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i1.143>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, Muh. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Wicaksono, B. A., & Krisnadi, I. (2017). Analisis Pengembangan Strategi Bisnis Perusahaan Fintech Di Indonesia (Studi Kasus pada PT. Amarta Mikro Fintek). *Nn*, 1–9.
- Yuana, I., Sabilalo, M. A., Fauzih, F., & Halim, A. I. M. (2025). Leadership, Governance, and Organizational Environment as Determinants of Employee Motivation and Performance in a Public Sector Institution. *Society*, 13(1), 520–537. <https://doi.org/10.33019/society.v13i1.820>