

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN YANG  
DIMEDIASI DENGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV TIRTA NUSA TJIPTA**

Maulana Ridwan Permono  
Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng  
e-mail : [maulanarp008@gmail.com](mailto:maulanarp008@gmail.com)

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin yang dimediasi dengan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Tirta Nusa Tjipta. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan CV Tirta Nusa Tjipta. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Data yang didapat dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, disiplin berpengaruh terhadap motivasi, budaya organisasi yang dimediasi dengan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin yang dimediasi dengan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

---

---

**ABSTRACT**

This research aims to analyze the influence of organizational culture and discipline mediated by motivation on employee performance at CV Tirta Nusa Tjipta. The population in this study were employees of CV Tirta Nusa Tjipta. In this research, the sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 54 respondent. The data obtained was analyzed using the SmartPLS application. The results of this research show that organizational culture has no effect on performance, discipline has no effect on performance, motivation has no effect on performance, organizational culture has an effect on motivation, discipline has an effect on motivation, organizational culture which is mediated by motivation has no effect on employee performance, discipline which is mediated motivation has no effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Discipline, Motivation, Employee Performance

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja/karyawan agar mampu berkontribusi pada tujuan perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Ali, 2021). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat mengelola kinerja karyawan pada perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan adalah budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, disiplin, serta motivasi karyawan (Manese et al., 2020).

Dalam setiap perusahaan pasti terdapat budaya yang menjadi ciri khas perusahaan tersebut. Budaya organisasi sendiri menjadi acuan atau pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku terhadap hal-hal yang terjadi di organisasi. Menurut Uswatun dalam Isnandia (2020) budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang di dalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi kepentingan budaya individu sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah positif.

Disiplin kerja merupakan fondasi yang krusial dalam mencapai keberhasilan dan produktivitas. Disiplin kerja bukan hanya sekedar aturan atau peraturan yang harus dipatuhi, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme dan dedikasi terhadap pekerjaan. Menurut sastrohadiwiryo dalam Isnandia (2020) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Motivasi merupakan faktor internal dalam diri yang menggerakkan seseorang dalam beraktifitas. Menurut Farisi et al. (2021) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang paling tinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih kreatif, dan lebih aktif dalam mencari solusi.

CV Tirta Nusa Tjipta merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi. Hingga saat ini CV Tirta Nusa Tjipta memiliki 5 staff admin, 8 staff lapangan, serta 41 tenaga kerja lapangan dengan keahlian yang berbeda – beda. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan dalam kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta antara lain yaitu ketepatan waktu, seharusnya karyawan masuk pada pukul 08:00 WIB, namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Selain itu komunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan masih kurang. Terkadang terjadi kesalahpahaman yang menyebabkan kesalahan yang berdampak terhadap terlambatnya pekerjaan.

Tabel 1 Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rencana	Realisasi
1.	Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tepat waktu	Beberapa pekerjaan, terutama pekerjaan administrasi sering diselesaikan melebihi batas waktu
2.	Mutu dan hasil pekerjaan	Memuaskan, tanpa perbaikan	Beberapa proyek mengalami perbaikan pekerjaan 1 kali, untuk pekerjaan administrasi di perbaiki hingga 2-3 kali
3.	Mutasi Karyawan	1- 2 bulan sekali	1-2 minggu sekali

Pada penelitian yang dilakukan Manese et al. (2020) terkait pengaruh budaya organisasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun dalam penelitian yang dilakukan Lukman (2022) budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa masih terdapat *research gap* dalam penelitian terdahulu.

Dari permasalahan diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat permasalahan kinerja karyawan pada CV Tirta Nusa Tjipta. Secara teoritis sebagaimana diuraikan diatas, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah budaya organisasi, kualitas SDM, motivasi dan disiplin. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis memilih topik dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin yang Dimediasi dengan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tirta Nusa Tjipta”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta ?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta ?
- d. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan CV Tirta Nusa Tjipta ?
- e. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap motivasi karyawan CV Tirta Nusa Tjipta ?
- f. Bagaimana pengaruh budaya organisasi yang dimediasi dengan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta ?
- g. Bagaimana pengaruh disiplin yang dimediasi dengan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan CV Tirta Nusa Tjipta
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap motivasi karyawan CV Tirta Nusa Tjipta
- f. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi yang dimediasi dengan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta
- g. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin yang dimediasi dengan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Tirta Nusa Tjipta

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, karyawan, dan CV Tirta Nusa Tjipta. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan kepada CV Tirta Nusa Tjipta dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas perihal kinerja dan manajemen sumber daya manusia

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang didapat dan ditumbuhkan dikembangkan oleh organisasi yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Isnandia, 2020). Manese et al. (2020) berpendapat bahwa budaya organisasional atau korporat adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang biasa sudah tidak diartikulasikan, namun membentuk dan menentukan cara orang berkelakuan dan menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi menjadi penting karena menjadi pedoman bagi karyawan dalam bertindak untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam organisasi.

Budaya kerja yang kuat akan menciptakan budaya perusahaan yang baik dan juga mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki (Anggeline et al., 2019).

### **2.2 Motivasi**

Motivasi adalah kebutuhan sebagai pendorong bertindak pada suatu tujuan (Anggareta & Kom, 2021). Menurut Robbins dan Judge dalam Ajiyana (2022) Motivasi kerja adalah proses dalam memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan sebagai bentuk usaha dalam mencapai tujuan. Keberadaan motivasi sangat penting, sebab dengan adanya motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Doni Bachtiar, 2013). Menurut Ajiyana (2022) indikator motivasi kerja diukur melalui : 1) Kejujuran dan kesetiaan, 2) Hubungan karyawan dengan pimpinan, 3) tercapainya tujuan organisasi dan tujuan individu, 4) Informasi yang beredar akurat dan tepat, 5) Menunjukkan sikap yang kreatif dalam bekerja, 6) Peningkatan mutu pekerjaan yang berkala, 7) pembagian dan penyelesaian tugas yang baik sesuai kemampuan, 8) memiliki sifat agresif, 9) inisiatif dan berbasis pencapaian prestasi kerja.

Motivasi dapat diidentifikasi dalam beberapa ciri berdasarkan hubungannya dengan perilaku, yaitu :

- Motivasi tidak hanya merangsang suatu perilaku tertentu saja, tetapi merangsang berbagai kecenderungan berperilaku yang memungkinkan tanggapan yang berbeda.
- Kekuatan dan efisiensi perilaku mempunyai hubungan yang bervariasi dengan kekuatan determinan.
- Motivasi mengarahkan perilaku pada tujuan tertentu.
- Penguatan positif menyebabkan suatu perilaku tertentu cenderung untuk diulangi kembali.
- Kekuatan perilaku akan melemah bila akibat dari perbuatan itu bersifat tidak enak.

Hur & Hyun (2019) berpendapat bahwa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan atas afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya berhubungan dengan pembentukan perilaku serta pengaruh terhadap prestasi, hubungan interpersonal, pemikiran gaya hidup, dan untuk kerja. Menurut Hasibuan (2018), terdapat beberapa tujuan motivasi, antara lain sebagai berikut:

- Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- Meningkatkan produktivitas kerja
- Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- Menciptakan suasana dan hubungan karyawan yang baik
- Mengefektifkan pengadaan karyawan
- Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- Meningkatkan kinerja karyawan
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- Meningkatkan kinerja karyawan

### **2.3 Disiplin**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Farisi et al., 2021).

Muis & Hasibuan (2021) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu (Syafriana, 2017).

Mangkunegara dalam (Daulay et al., 2019) berpendapat bahwa ada dua bentuk disiplin kerja; 1) Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan; 2) Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Affandi dalam (Farisi et al., 2021) berpendapat bahwa faktor faktor disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan faktor sanksi hukuman. Munawaroh (2019) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah :

- Absensi, yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku
- Sikap dan perilaku, yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya
- Tanggung jawab, yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

## **2.4 Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Silaen et al., 2021). Jika kinerja karyawan baik maka hasil yang dicapai perusahaan akan menjadi baik, begitu pula sebaliknya. Hasibuan dalam (Findarti, 2018) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang



dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021) kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
2. Pendidikan,
3. Keterampilan,
4. Manajemen kepemimpinan,
5. Tingkat penghasilan,
6. Gaji dan kesehatan,
7. Jaminan sosial,
8. Iklim kerja,
9. Sarana dan prasarana,
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan berprestasi.

## **2.5 Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai – nilai, norma, sikap serta perilaku yang diakui oleh anggota organisasi. Menurut penelitian Herlambang (2023) budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ketika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **2.5.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Disiplin mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Utami & Waluyo, 2017). Semakin disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi

pula kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian Daulay et al. (2019) yang membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### 2.5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berperan sebagai pendorong utama. Karyawan dengan motivasi tinggi tidak hanya bekerja untuk mencapai target, tetapi juga untuk melebihi harapan. Mereka memiliki tekad untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang terbaik, mengejar inovasi, dan memberikan kontribusi yang baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rejeki (2021), motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### 2.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi positif terhadap Motivasi

Catania dan Raymond dalam (Giantari & Riana, 2017) berpendapat bahwa semakin kondusif antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Naibaho & Wijono (2022) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik secara budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja.

H4 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi

### 2.5.5 Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi

Disiplin merupakan tingkat kepatuhan seseorang terhadap peraturan atau norma yang berlaku. Disiplin yang dijalankan dengan baik akan menjamin tegaknya berbagai aturan yang mengarah budaya kerja yang baik. Hal ini diperkuat dengan penelitian Anggrainy et al. (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap motivasi.

H5 : Disiplin berpengaruh positif terhadap motivasi

#### 2.5.6 Pengaruh Budaya Organisasi yang dimediasi dengan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menimbulkan hubungan antar karyawan yang kondusif sehingga motivasi karyawan akan meningkat yang menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat pula. Hal ini diperkuat dengan penelitian Suriadi (2020) yang membuktikan bahwa budaya organisasi yang dimediasi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H6 : Budaya organisasi yang dimediasi dengan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

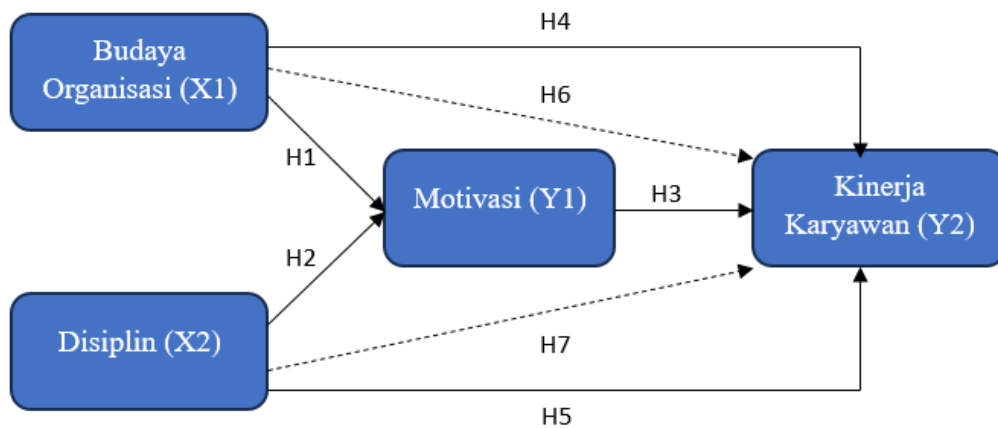
#### 2.5.7 Pengaruh Disiplin yang dimediasi dengan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan tingkat kepatuhan seseorang terhadap peraturan atau norma yang berlaku. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan disiplin yang baik akan menimbulkan budaya kerja yang baik sehingga akan meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini diperkuat dengan penelitian Nurdiwangsa & Suprihhadi (2023) yang menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

H7 : Disiplin yang dimediasi dengan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis – hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang menyatakan pengaruh masing-masing variabel, antara lain variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin (X2), Motivasi (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2).



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## 2.7 Penelitian Terkait

Berikut adalah penelitian – penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan :

Tabel 2 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Manese et al. (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) Area Manado</li> <li>2. Kualitas SDM berpengaruh terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) Area Manado</li> <li>3. Disiplin berpengaruh terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) Area Manado</li> <li>4. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado</li> <li>5. Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado</li> <li>6. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado</li> <li>7. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado</li> </ol>
2	(Lukman, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia,	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat (Perseroda)	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat</li> <li>3. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat</li> <li>4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandarudara Internasional Jawa Barat</li> </ol>
3	Marliana & Febrian (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Anjungan Lampung TMII Lina	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII</li> <li>2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII</li> <li>3. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII</li> </ol>
4	Alimudin & Artiyany (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA</li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA</li> <li>3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA</li> </ol>
5	Wiwien Jumadil et al. (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.</li> <li>2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.</li> </ol>

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
		Kota Tidore Kepulauan	<p>4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.</p> <p>5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.</p> <p>6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja.</p> <p>7. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel intervening motivasi kerja</p>

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Sifat Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara penelitian kuantitatif. Abdullah (2015) mengungkapkan bahwa Penelitian kuantitatif memperhatikan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numerik dan bersifat obyektif dan variabel-variabel penelitian kuantitatif dapat diidentifikasi dan interkorelasi variabel dapat diukur. Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang berencana untuk memutuskan dampak atau hubungan setidaknya antara dua faktor atau lebih.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merujuk pada karakteristik atau sifat yang diamati, diukur, atau dimanipulasi dalam suatu penelitian. Variabel-variabel ini merupakan elemen-elemen yang menjadi fokus atau objek dalam suatu studi. Pemilihan variabel penelitian yang tepat sangat penting karena variabel-variabel ini memainkan peran kunci dalam membentuk pertanyaan penelitian, merancang metode penelitian, dan menginterpretasi hasil penelitian. Variabel penelitian dibagi menjadi dua jenis yaitu variabel dependen dan variabel independen.

##### **3.2.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang diukur atau diamati untuk menilai dampak dari perubahan pada variabel independen. Ini adalah variabel yang menjadi fokus utama dalam mengevaluasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan motivasi.

##### **3.2.2 Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang diubah atau dimanipulasi oleh peneliti dalam suatu eksperimen atau penelitian. Peneliti mengasumsikan bahwa perubahan pada variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah budaya organisasi dan disiplin.

Tabel 3 Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Budaya Organisasi (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misi (Mission)</li> <li>• Keterlibatan (Involvement)</li> <li>• Adaptabilitas(Adaptability)</li> <li>• Konsistensi(Consistency)</li> </ul>	Herlambang (2023)
2	Disiplin (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absensi</li> <li>• Sikap dan perilaku</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	Munawaroh (2019)
3	Motivasi (Y1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejujuran dan kesetiaan</li> <li>• Hubungan karyawan dengan pimpinan</li> <li>• Tercapainya tujuan organisasi dan tujuan individu</li> <li>• Informasi yang beredar akurat dan tepat</li> <li>• Menunjukkan sikap yang kreatif dalam bekerja</li> <li>• Peningkatan mutu pekerjaan yang berkala</li> <li>• Pembagian dan penyelesaian tugas yang baik sesuai kemampuan</li> <li>• Memiliki sifat agresif</li> <li>• Inisiatif dan berbasis pencapaian prestasi kerja.</li> </ul>	Ajiyana (2022)
4	Kinerja (Y2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Efektifitas</li> <li>• Kemandirian</li> <li>• Komitmen kerja</li> </ul>	Rejeki (2021)



### **3.3 Populasi**

Menurut KBBI populasi adalah sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, Menurut Widiyanto (2010) populasi adalah suatu kumpulan atau suatu kelompok dari objek yang nantinya akan digeneralisasikan setelah penelitian memiliki hasil. Sedangkan Husaini & Purnomo (2006) berpendapat bahwa populasi adalah semua hal yang memiliki nilai, baik itu hasil perhitungan atau juga pengukuran. Bisa data kuantitatif atau juga data kualitatif dari karakter atau ciri khusus mengenai suatu kelompok dengan objek yang jelas dan juga lengkap. Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 54 karyawan CV Tirta Nusa Tjipta.

### **3.4 Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel adalah kelompok elemen yang peneliti selidiki secara langsung (Firmansyah & Dede, 2022). Sampling adalah teknik (prosedur atau perangkat) yang digunakan oleh peneliti untuk secara sistematis memilih sejumlah item atau individu yang relative lebih kecil (subset) dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk dijadikan subjek (sumber data) untuk observasi atau eksperimen sesuai tujuan (Firmansyah & Dede, 2022). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono dalam (Herlina et al., 2019)

### **3.5 Alat Analisis**

Analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

Data dalam penelitian ini didapat dengan membagikan kuisioner menggunakan google form yang kemudian dianalisis menggunakan dengan bantuan SmartPLS. Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena. Untuk bobot nilai atas kategori jawaban jawaban yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) = Nilai 5
- b. Jawaban Setuju (S) = Nilai 4
- c. Jawaban Cukup Setuju (CS) = Nilai 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) = Nilai 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = Nilai 1

### 3.5.1 Uji Kelayakan Instrumen

Model penelitian dengan menggunakan alat analisis SmartPLS berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan suatu kebenaran dari pernyataan kuesioner. Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen dan nilai AVE. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui nilai faktor loading dari setiap indikator dan nilai AVE (Average Variance Extracted) dari setiap variabel. Indikator setiap variabel dikatakan valid jika nilai faktor loading yang di dapat diatas 0,6 dan nilai AVE dari setiap variabel diatas 0,5. Sementara untuk nilai AVE menunjukkan kemampuan variabel dalam menjelaskan varians yang berasal dari indikatornya dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5 (Ajiyana, 2022).

#### b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui nilai composite reliability dan nilai cronbach's alpha dari setiap variabel. Variabel dikatakan reliable apabila nilai composite reliability diatas 0,7 dan nilai cronbach's alpha diatas 0,6 (Ajiyana, 2022).

### 3.5.2 Model Struktural

Model struktural analisis SmartPLS berfungsi menjelaskan korelasi antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran, yaitu mengukur nilai koefisien  $\beta$  (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan), nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengetahui nilai penjelasan variabel- variabel respon serta uji *f-square* untuk

mengetahui nilai kuat atau lemahnya pengaruh variabel laten dalam penelitian.

### 3.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan SmartPLS. dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya korelasi antara variabel laten. Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima jika nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (a 5%) yang berarti jika nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. untuk menentukan sifat mediasi dengan menggunakan nilai Variance Accounted For (VAF) apabila nilai VAF < 20% maka dinyatakan bahwa variabel yang pemediasi tidak berperan memediasi. Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval  $20\% < \text{VAF} < 80\%$  maka variabel mediasi dapat memediasi dengan sifat partial mediation dan apabila nilai VAF > 80% maka dinyatakan bahwa variabel pemediasi terbukti dapat memediasi dengan sifat full mediation