

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(PADA BBPPMPV BOE MALANG)**

SKRIPSI



Oleh

MUHAMMAD RIFKY ARDIANSYAH

NIM : 210501110169

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(PADA BBPPMPV BOE MALANG)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



Oleh

MUHAMMAD RIFKY ARDIANSYAH

NIM : 210501110169

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Pada BBPPMPV BOE MALANG)

SKRIPSI

Oleh

Muhammad Rifky Ardiansyah

NIM : 210501110169

Telah Disetujui Pada Tanggal 18 Juni 2025

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Pada BBPPMPV BOE MALANG)

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD RIFKY ARDIANSYAH

NIM : 210501110169

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Romi Fasliah, S.Pd.I., M.Si

NIP. 197612212023211002

2 Anggota Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Rifky Ardiansyah

NIM : 210501110150

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PADA BBPPMPV BOE MALANG)

adalah karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Juni 2025

Hormat Saya



Muhammad Rifky Ardiansyah

LEMBAR PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas ridho dan rahmat-Nya yang telah memberikan kemudahan serta kekuatan kepada saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini saya persembahkan kepada berbagai pihak yang telah mendukung, memberi semangat dan motivasi untuk tetap berjuang sampai saya berhasil menyelesaikan Pendidikan dan meraih gelar sarjana ini. Terkhusus orang tua saya, Bapak Kusnan dan Ibu Sudarwati yang telah memberikan dukungan secara moril dan materil dalam menyelesaikan pendidikan. Insyaallah ilmu yang saya dapatkan selama menempuh pendidikan dapat saya amalkan dengan sebaik baiknya. Selain itu, terima kasih kepada adik adik saya yang juga memberikan motivasi kepada saya untuk menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih juga kepada teman teman saya yang juga mendukung dan menghibur saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

MOTTO

“Kene ngono wong setia le”

(Fahreza haical)

“Patuh kepada orang tua, niscaya berkah baik di dunia maupun di akhirat”

(Haryo Nur Iman)

“Tersiksa, terbentuk, terbiasa”

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada BBPPMPV BOE MALANG)” sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari masa kegelapan menuju jalan yang diridhai Allah, yaitu agama Islam. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI, selaku Dekan Fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksum, M.SI. Wakil Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Dr. I Gusti Made Ardana, S.Pd., M.T selaku kepala BBPPMPV BOE Malang.
8. Toni Poejoharnanto, S.Kom selaku kepala Tatalaksana dan Kepegawaian BBPPMPV BOE Malang.
9. Seluruh pegawai BBPPMPV BOE Malang yang telah berkontribusi dalam membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

10. Ayah Kusnan dan Ibu Sudarwati yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Adik Muhammad Irfan Herlangga dan Adik Aulia Putri Rahmadani yang memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Sahabat Sahabat KKM Gasek dan MNJ Operasional yang selalu memberikan dukungan dan lawakan kepada penulis.
13. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, baik dukungan moral, semangat dan doa yang diberikan.

Penulis telah mengupayakan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini, namun menyadari masih terdapat berbagai ketidaksempurnaan di dalamnya. Untuk itu, penulis terbuka dan sangat menghargai masukan berupa kritik dan saran konstruktif dari pembaca guna penyempurnaan karya ini. Penulis berharap skripsi ini dapat berkontribusi positif bagi pembaca, pihak terkait, dan terutama dalam kemajuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Malang, 18 Juni 2025

Muhammad Rifky Ardiansyah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
الملخص.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teori	17
2.2.1 Disiplin Kerja.....	17
2.2.1.1 Definisi Disiplin Kerja	17
2.2.1.2 Indikator Disiplin Kerja	18
2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.2.1.4 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	21
2.2.2 Budaya Organisasi	23
2.2.2.1 Definisi Budaya Organisasi.....	23
2.2.2.2 Indikator Budaya Organisasi.....	23
2.2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	25
2.2.2.4 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam.....	25
2.2.3 Motivasi Kerja	26

2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja	26
2.2.3.2 Indikator Motivasi Kerja	27
2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
2.2.3.4 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam	29
2.2.4 Kinerja Pegawai	30
2.2.4.1 Definisi Kinerja	30
2.2.4.2 Indikator Kinerja	31
2.2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam	33
2.3 Hubungan antar Variabel	34
2.3.1 Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	34
2.3.2 Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	34
2.3.3 Hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai	35
2.3.4 Hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.....	36
2.4 Kerangka Konseptual.....	37
2.5 Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.5 Data dan Jenis Data	41
3.5.1 Data Primer	41
3.5.2 Data Sekunder.....	42
3.6 Skala Pengukuran	42
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.7.1 Observasi.....	43
3.7.2 Kuesioner	43
3.8 Variabel Penelitian	43
3.8.1 Variabel Independen.....	44

3.8.2 Variabel Dependen	44
3.8.3 Variabel Mediasi	44
3.9 Analisis Data.....	48
3.9.1 Analisis Deskriptif	48
3.9.2 Analisis Inferensial	48
3.9.3 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	48
3.9.4 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	49
3.9.5 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	50
3.9.6 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1 Profil Perusahaan	52
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	54
4.2 Distribusi Karakteristik Responden.....	54
4.3 Distribusi Jawaban Responden	56
4.3.1 Variabel Disiplin Kerja	56
4.3.2 Variabel Budaya Organisasi	59
4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai.....	63
4.3.4 Variabel Motivasi Kerja	66
4.4 Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	69
4.4.1 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	69
4.4.1.1 Validitas Konvergen	69
4.4.1.2 Validitas Diskriminan.....	72
4.4.1.3 Uji Reliabilitas.....	74
4.4.2 Analisis Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	75
4.4.2.1 R-Square.....	75
4.4.2.2 F-Square	76
4.4.2.3 Koefisien Jalur.....	77
4.4.2.4 Uji Hipotesis.....	79
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
4.5.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	82
4.5.2 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	83

4.5.3 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Yang Oleh Motivasi Kerja	85
4.5.4 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja.....	86
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	15
Tabel 3. 1 Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	55
Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	66
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Loading Factor</i>).....	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan	72
Tabel 4. 8 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	74
Tabel 4. 9 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	75
Tabel 4. 10 Nilai R-square	76
Tabel 4. 11 Nilai F-Square	77
Tabel 4. 12 Nilai F-Square	77
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Jalur	78
Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Jalur	78
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis	80
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Rekap Kehadiran BBPPMPV BOE 2024.....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BBPPMPV BOE Malang	54
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden	54
Gambar 4. 3 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Loading Factor</i>).....	72
Gambar 4. 4 Hasil <i>Bootstrapping</i>	80

ABSTRAK

Ardiansyah, Muhammad Rifky. 2025, Skripsi. Judul: ” Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada BBPPMPV BOE Malang)

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada BBPPMPV BOE Malang, serta peran dari motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Objek pada penelitian ini adalah pegawai BBPPMPV BOE Malang. Penelitian ini dilakukan dengan teknik kuantitatif dan analisis eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Total populasi dalam penelitian ini adalah 212 pegawai. Metode sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan total sampel 139 pegawai. Penelitian ini menggunakan software Smart PLS versi 3.0 dengan instrumen pengumpulan data berbentuk kuesioner dan wawancara. Kuesioner tersebut diukur dengan skala likert

Penelitian ini menemukan hasil bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja juga memiliki dampak yang positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Ardiansyah, Muhammad Rifky. 2025, Thesis. Title: "The Effect of Work Discipline and Organisational Culture on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable (At BBPPMPV BOE Malang)

Supervisor: Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Keywords: Work Discipline, Organisational Culture, Employee Performance, Work Motivation

This study aims to determine the effect of work discipline and organisational culture on employee performance at BBPPMPV BOE Malang, as well as the role of work motivation in mediating the effect of work discipline and organisational culture on employee performance. The object of this research is BBPPMPV BOE Malang employees. This research was conducted using quantitative techniques and explanatory analysis to explain the relationship between two or more variables. The total population in this study was 212 employees. The sample method used was simple random sampling with a total sample of 139 employees. This research uses Smart PLS software version 3.0 with data collection instruments in the form of questionnaires and interviews. The questionnaire was measured with a Likert scale

This study found that work discipline has a positive and significant impact on employee performance. organisational culture has a positive and significant impact on employee performance. Work motivation variables also have a positive and significant impact in mediating the influence of work discipline and organisational culture on employee performance.

الملخص

أرديانسيه، محمد رفقي. 2025، أطروحة. العنوان: "تأثير الانضباط في العمل والثقافة التنظيمية على أداء BBPPMPV BOE Malang) الموظفين مع تحفيز العمل كمتغير وسيط
المشرف: ريان باسيث فصيخ خان، م.م.
الكلمات المفتاحية: الانضباط في العمل، الثقافة التنظيمية، أداء الموظفين، تحفيز العمل

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الانضباط في العمل والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في مالانج، وكذلك دور تحفيز العمل في التوسط في تأثير الانضباط في العمل والثقافة BBPPMPV BOE مالانج. تم إجراء هذا BBPPMPV BOE التنظيمية على أداء الموظفين. موضوع هذا البحث هو موظفو البحث باستخدام التقنيات الكمية والتحليل التوضيحي لشرح العلاقة بين متغيرين أو أكثر. بلغ إجمالي عدد السكان في هذه الدراسة 212 موظفًا. كانت طريقة العينة المستخدمة هي أخذ عينات عشوائية بسيطة بعينة الإصدار 3.0 مع أدوات جمع البيانات Smart PLS إجمالية قدرها 139 موظفًا. استخدم هذا البحث برنامج في شكل استبيانات ومقابلات. تم قياس الاستبيان باستخدام مقياس ليكيرت

وجدت هذه الدراسة أن الانضباط في العمل له تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين، كما أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين. كما أن متغيرات تحفيز العمل لها تأثير إيجابي وهام في التوسط في تأثير الانضباط في العمل والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan digitalisasi yang semakin maju, perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar. Era globalisasi ini telah membawa persaingan yang ketat di berbagai sektor. Pertumbuhan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi (Kirana et al., 2022). Keberhasilan tersebut sangat bergantung pada perilaku karyawan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perilaku tersebut tercermin dari kinerja suatu karyawan dalam ruang lingkup organisasi (Putra et al., 2024)

Menurut Rivai (2013) dalam Ilham et al., (2021) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu pada periode tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal tersebut dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target ataupun kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Pengukuran hasil kinerja ini bertujuan untuk meninjau apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi mengenai hasil tersebut (Tutu et al., 2022). Dalam pengukuran hasil kinerja harus dilakukan secara adil dan tidak memihak siapapun, selain itu penilaian tersebut harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja merupakan salah satu faktor untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi (Erizon et al., 2024). Seseorang dengan kinerja yang

tinggi cenderung memiliki karakteristik tanggung jawab yang tinggi, memiliki tujuan yang realistis dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka (Permana & Pracoyo, 2021). Namun, dalam pelaksanaannya untuk mencapai kinerja yang baik bukanlah tugas yang mudah. Hal tersebut dipengaruhi oleh pemikiran, perasaan, status dan latar belakang individu yang berbeda beda (Kirana et al., 2022).

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Erizon et al., 2024). Mangkuprawira (2007) dalam Rarung et al., (2021) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seseorang yang secara sadar mematuhi peraturan organisasi. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang membuat seseorang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan membuat karyawan lebih percaya diri dan kinerja karyawan meningkat, apabila kedisiplinan karyawan kurang maka kinerja karyawan pun ikut menurun (Harahap & Tirtayasa, 2020). Tingginya nilai disiplin seseorang ditunjukkan dengan ketepatan waktu, baik itu datang tepat waktu ataupun tugas yang diberikan selesai dengan waktu yang telah ditentukan (Permana & Pracoyo, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Kirana et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian Puspita et al., (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Permana & Pracoyo (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) juga memperoleh

hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Putra et al., 2024). Menurut Fahmi (2018) dalam Syanan & Magdalena (2023) budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan diterapkan dalam pekerjaan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja di suatu perusahaan. Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi mendorong anggotanya untuk bertanggung jawab, memiliki integritas dan menunjukkan loyalitas dalam pekerjaan (Mewahaini & Sidharta, 2022). Ketika budaya organisasi sesuai dengan nilai-nilai karyawan, budaya tersebut dapat tertanam dalam perilaku dan pola pikir mereka (IPutra et al., 2024).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Mannan (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmania & Subroto (2020) yang juga memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Tutu et al. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Putra et al., 2024). Menurut Handoko & Reksohaprodjo (2000) dalam Hidayat et al., (2022) motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk

melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. motivasi kerja juga dijadikan sebagai salah satu solusi untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Perusahaan tanpa adanya motivasi akan mengakibatkan tujuan atau target tidak akan tercapai (Harahap & Tirtayasa, 2020). Oleh sebab itu, motivasi sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila karyawan memiliki motivasi yang besar, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan (Putra et al., 2024).

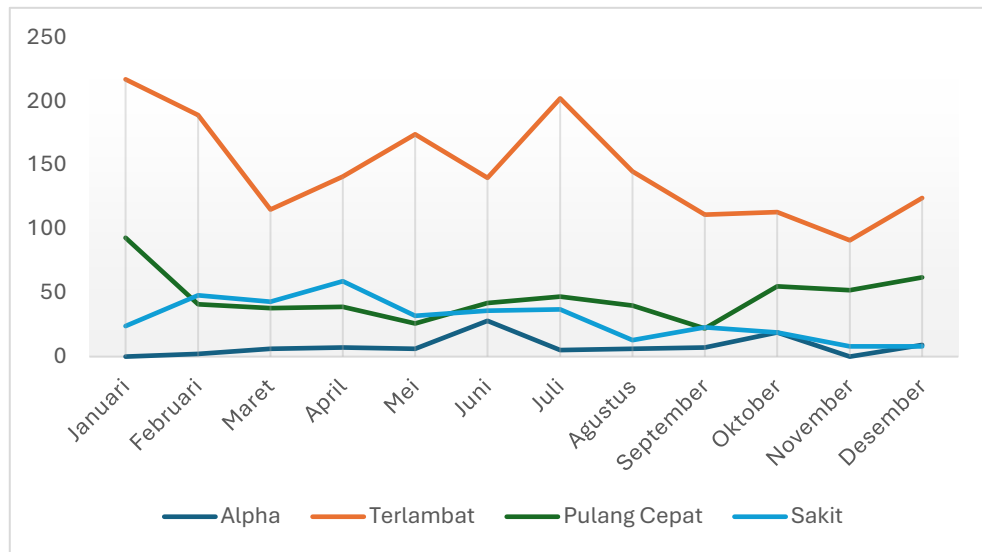
Penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hadi (2021) memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. selain itu, peneltian yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika Malang (BBPPMPV BOE) merupakan salah satu unit pelaksana teknis pada Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi yang pendiriannya mengacu pada peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia nomor 26 tahun 2020. BBPPMPV BOE bertugas sebagai pelaksana pengembangan penjaminan mutu pendidikan di bidang otomotif dan elektronika yang mempunyai fungsi sebagai penyusunan

program pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi, pelaksanaan penjaminan mutu peserta didik, pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, pelaksanaan kerja sama dan pelaksanaan evaluasi di bidang pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi. BBPPMPV BOE memiliki sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan dan visi misi lembaga. BBPPMPV BOE selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk menjaga kinerja perusahaan tetap berada pada tingkat yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, ditemukan beberapa fenomena yang menjadi masalah terkait produktivitas kinerja pegawai. Salah satu masalah yang sering mempengaruhi produktivitas pegawai adalah kurangnya kedisiplinan di dalam organisasi. Terdapat beberapa pegawai yang sering menggunakan waktu kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, tingkat absensi yang cukup tinggi dan banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Semua faktor tersebut akan berdampak langsung pada kinerja pegawai di BBPPMPV BOE Malang.

Gambar 1. 1 Data Rekap Kehadiran BBPPMPV BOE 2024



Sumber : BBPPMPV BOE Malang

Berdasarkan gambar 1.1 diperkirakan adanya masalah terkait tingkat absensi pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BBPPMPV BOE Malang. Tingkat absensi pegawai yang tinggi menunjukkan penurunan kinerja secara signifikan. Tingginya tingkat absensi tidak hanya menjadi indikasi kurangnya komitmen pegawai terhadap perusahaan, tetapi juga berpotensi menghambat kinerja organisasi. Tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan oleh pegawai menjadi tertunda. Beban kerja yang tidak tertangani dapat mengganggu alur kerja dan menyebabkan penundaan dalam penyelesaian proyek atau layanan yang harus diberikan.

Budaya organisasi juga dapat menjadi salah satu faktor penyebab penurunan kinerja pegawai. Adapun masalah yang muncul dari budaya organisasi adalah latar belakang pegawai yang berasal dari berbagai daerah yang dapat memicu perbedaan pendapat antar pegawai. Selain itu, perbedaan generasi juga dapat menjadi pemicu penurunan kinerja. Perbedaan pola pikir dan cara pandang dapat menciptakan

ketidakharmonisan dalam perusahaan, sehingga berdampak negatif pada kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, keterlambatan dan kebiasaan pulang lebih awal mencerminkan pegawai kurang motivasi dalam bekerja. Banyak pegawai yang sakit, terlambat bahkan absensi tanpa keterangan. Pegawai yang tidak merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi ataupun tidak mendapat dukungan yang cukup cenderung menunjukkan sikap seperti ini. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah terkait rendahnya motivasi pegawai. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan motivasi pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil penelitian terdahulu masih banyak perbedaan hasil dari satu penelitian dengan penelitian yang lainnya. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait Disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. sehingga judul yang diambil pada penelitian ini adalah **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada BBPPMPV BOE Malang).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BBPPMPV BOE Malang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BBPPMPV BOE Malang?

3. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPPMPV BOE Malang?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BBPPMPV BOE Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPPMPV BOE Malang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BBPPMPV BOE Malang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BBPPMPV BOE Malang
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BBPPMPV BOE Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa kontribusi dalam berbagai aspek. Kontribusi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak informasi dan wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi

penelitian penelitian berikutnya yang ingin mengeksplorasi lebih dalam mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini mampu mengambil peran penulis sebagai sarana untuk mengimplementasikan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi penulis tentang pentingnya disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberi pengetahuan baru mengenai pentingnya disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

c. Bagi BBPPMPV BOE Malang

Penelitian ini diharapkan mampu membantu BBPPMPV BOE Malang mengenai pentingnya disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, Informasi ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini berhubungan erat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk mendapat tolak ukur guna menambah referensi mengenai penelitian yang diteliti. Adapun penelitian terdahulu yang dimaksudkan sebagaimana terhimpun dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>"Organizational Culture, Leadership Styles Influence on Performance through Motivation as a Mediation Variables"</i> (Rahmania & Subroto, 2020)	Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kinerja karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2.	"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tommindo Sinar Mulia Di Jakarta" (Mannan, 2021)	Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan pendekatan kuantitatif	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan" (Permana &	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi Finansial (X3) dan Kinerja	Menggunakan metode kuantitatif	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pracoyo, 2021)	Karyawan (Y)		3. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	<i>"The Role of Work Motivation in Mediating Training and Organizational Culture for Improving Employee Performance"</i> (Riyanto et al., 2021)	Pelatihan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Motivasi kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja tidak memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan.
5.	"Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja" (Jufrizen & Hadi, 2021)	Fasilitas Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 6. Motivasi kerja tidak dapat memediasi fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. 7. Motivasi kerja tidak dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	"Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja	Menggunakan metode kuantitatif	1. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pondok Indah” (Saputro & Setiawati, 2022)	Karyawan (Y)		Kinerja Karyawan.
7.	”The Effect Of Organizational Culture on Employee Performance” (Kenedi et al., 2022)	Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	”Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado” (Tutu et al., 2022)	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	”The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Performance” (Muh. I. D. Putra et al., 2023)	Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Disiplin kerja jelas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya organisasi memiliki pengaruh, tetapi tidak signifikan.
10.	”The effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as a mediating variable” (Pratama et al., 2023)	Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi (Z)	Menggunakan metode kuantitatif	1. kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 3. motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
11.	<i>“Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance”</i> (Iskamto, 2023)	Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja karyawan (Y)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BBPPMPV BOE Malang Tahun 2023” (Hidayati, 2023)	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 5. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
13.	”Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi” (Putra et al., 2024)	Budaya Organisasi (X1), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi kerja dapat

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
14.	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. PLN (Persero) UP2D Makassar (Ibrahim et al., 2024)	Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), kompensasi (X3), Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi Kerja (Z)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 4. Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
15.	"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara" (Prasetyani, 2025)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
16.	"Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Bidang Elektronik Di Kawasan EJP" (Puspita et al., 2025)	Keadilan Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode kuantitatif	1. Keadilan Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data Diolah (2025)

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	<i>“Organizational Culture, Leadership Styles Influence on Performance through Motivation as a Mediation Variables”</i> (Rahmania & Subroto, 2020)	1. Terdapat 3 variabel yang sama yaitu budaya organisasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Lokasi penelitian yang berbeda. 2. Menggunakan SPSS.
2.	”Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tommino Sinar Mulia Di Jakarta” (Mannan, 2021)	1. Terdapat 2 variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Tidak ada variabel mediasi. 2. Lokasi penelitian yang berbeda. 3. Menggunakan SPSS.
3.	”Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan” (Permana & Pracoyo, 2021)	1. Terdapat 3 variabel yang sama yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Lokasi penelitian yang berbeda. 2. Menggunakan SPSS.
4.	<i>”The Role of Work Motivation in Mediating Training and Organizational Culture for Improving Employee Performance”</i> (Riyanto et al., 2021)	1. Terdapat 3 variabel yang sama yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif. 3. Menggunakan Smart PLS	1. Lokasi penelitian yang berbeda.
5.	“Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” (Jufrizen & Hadi, 2021)	1. Terdapat 3 variabel yang sama yaitu disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif. 3. Menggunakan Smart PLS	1. Lokasi penelitian yang berbeda.
6.	”Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pondok Indah” (Saputro & Setiawati, 2022)	1. Terdapat 2 variabel yang sama yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Tidak ada variabel mediasi. 2. Lokasi penelitian yang berbeda.

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
7.	<i>"The Effect Of Organizational Culture on Employee Performance"</i> (Kenedi et al., 2022)	1. Terdapat 2 variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Tidak ada variabel mediasi. 2. Lokasi penelitian yang berbeda. 3. Menggunakan SPSS.
8.	"Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado" (Tutu et al., 2022)	1. Terdapat 2 variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Tidak ada variabel mediasi. 2. Lokasi penelitian yang berbeda. 3. Menggunakan SPSS.
9.	<i>"The Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Performance"</i> (Muh. I. D. Putra et al., 2023)	1. Terdapat 3 variabel yang sama yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Lokasi Penelitian yang berbeda. 2. Tidak ada variable mediasi.
10.	<i>"The effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as a mediating variable"</i> (Pratama et al., 2023)	1. Terdapat 3 variabel yang sama yaitu disiplin kerja, kinerja pegawai dan motivasi kerja. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif. 3. Menggunakan Smart PLS.	1. Lokasi penelitian yang berbeda.
11.	<i>"Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance"</i> (Iskamto, 2023)	1. Terdapat 2 variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Tidak ada variabel mediasi. 2. Lokasi penelitian yang berbeda. 3. Menggunakan SPSS.
12.	"Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di BBPPMPV BOE Malang Tahun 2023" (Hidayati, 2023)	1. Terdapat 2 variabel yang sama yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif. 3. Lokasi penelitian yang sama. 4. Menggunakan Smart PLS.	1. Perbedaan di variabel mediasi.
13.	"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan"	1. Terdapat 3 variabel yang sama yaitu budaya organisasi,	1. Lokasi penelitian yang berbeda. 2. Menggunakan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Persamaan	Perbedaan
	dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi” (Putra et al., 2024)	kinerja karyawan dan motivasi kerja. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	SPSS.
14.	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. PLN (Persero) UP2D Makassar (Ibrahim et al., 2024)	1. Terdapat 3 variabel yang sama, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Lokasi penelitian yang berbeda. 2. Menggunakan SPSS.
15.	”Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara” (Prasetyani, 2025)	1. Terdapat 3 variabel yang sama, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Lokasi penelitian yang berbeda. 2. Menggunakan SPSS.
16.	“Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Bidang Elektronik Di Kawasan EJIP” (Puspita et al., 2025)	1. Terdapat 2 variabel yang sama, yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. 2. Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu penelitian kuantitatif.	1. Lokasi penelitian yang berbeda. 2. Menggunakan SPSS.

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira (2007) dalam Rarung et al., (2021)

kedisiplinan adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi peraturan dalam organisasi. kedisiplinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. disiplin kerja merupakan salah satu bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah

diberikan. Semakin disiplin karyawan tersebut, maka akan tinggi pula tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Menurut Rofi (2012) dalam Jufrizen & Hadi (2021) Disiplin kerja adalah salah satu bentuk pengendalian diri individu. Disiplin kerja juga menunjukkan tingkat kesungguhan dalam sebuah organisasi. Perusahaan menggunakan tindakan disiplin untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan kerja.

Menurut Tyas & Sunuharyo (2018) dalam Permana & Pracoyo (2021) disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang telah ditentukan. Peraturan tersebut dapat berupa peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penerapannya perusahaan harus menetapkan peraturan yang jelas dan adil baik bagi pimpinan maupun karyawan dengan jabatan rendah.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu sikap individu yang secara sadar mematuhi peraturan yang telah berlaku, baik peraturan tertulis dan tidak tertulis. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam penerapannya perusahaan harus menetapkan peraturan yang jelas dan adil bagi semua pihak.

2.2.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005) terdapat beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu indikator utama dalam menilai disiplin karyawan. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Sedangkan, absensi yang sering mencerminkan kurangnya disiplin individu dan dapat mempengaruhi produktivitas.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan adalah indikator penting dari disiplin kerja. Karyawan yang mematuhi kebijakan dan prosedur menunjukkan kesadaran dan tanggung jawab mereka dalam menjaga standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang memahami dan mengikuti standar yang telah ditentukan akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan sesuai harapan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka menghargai ekspektasi dan berusaha untuk memenuhi ataupun melampaui standar tersebut.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan dengan tingkat kewaspadaan tinggi cenderung lebih berhati-hati dalam bekerja. Mereka memperhatikan setiap detail dan memastikan bahwa pekerjaan mereka dilaksanakan sesuai dengan standar.

5. Etika kerja

Etika kerja yang baik mencakup bagaimana karyawan berinteraksi dengan rekan kerja dan melaksanakan tugas dengan cara yang sopan dan profesional.

2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja:

1. Imbalan yang Diberikan

Besarnya imbalan yang diterima oleh karyawan berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan. Karyawan cenderung lebih mematuhi aturan ketika mereka merasa dihargai dengan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka. Imbalan yang sesuai mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan perhatian.

2. Sikap Pemimpin

Tindakan dan sikap dari pemimpin juga berpengaruh penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Karyawan cenderung lebih memperhatikan tindakan dan sikap pemimpin dalam menunjukkan kedisiplinan.

3. Adanya peraturan yang jelas

Adanya peraturan yang terdokumentasi memberikan pedoman yang jelas bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kedisiplinan cenderung lebih sulit untuk dicapai jika hanya mengandalkan intruksi lisan yang dapat berubah ubah tergantung situasi.

4. Kepemimpinan yang tegas

Pemimpin yang tegas dan berani mengambil tindakan ketika ada pelanggaran disiplin akan menciptakan rasa hormat antar karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan akan berpikir dua kali sebelum melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Pengawasan pemimpin

Pengawasan oleh pemimpin perlu dilakukan setiap tahap kegiatan organisasi. hal tersebut bertujuan untuk memastikan karyawan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.

6. Perhatian kepada karyawan

Memberikan perhatian kepada karyawan merupakan salah satu bentuk penghargaan tambahan selain imbalan finansial. Perhatian yang diberikan akan membuat karyawan merasa lebih dihargai atas usaha dan dedikasi yang telah mereka berikan.

7. Pembentukan kebiasaan positif

Kebiasaan positif yang telah diterapkan di perusahaan akan mendukung tegaknya disiplin. Hal tersebut dapat berupa memberi tahu rekan kerja tentang izin dengan alasan yang jelas, berbagi informasi yang relevan kepada rekan kerja, saling menghormati di tempat kerja dan melibatkan karyawan dalam acara ataupun pertemuan terkait pekerjaan.

2.2.1.4 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin Merupakan bentuk pengendalian diri seseorang dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja mereka dalam suatu perusahaan

atau organisasi (Rarung et al., 2021). Hal ini mencakup pelaksanaan perintah dan tidak melakukan larangan yang ada dalam peraturan perusahaan (Jayadi, 2020). Hal tersebut selaras dengan Qs. Al-'Ashr ayat 1-3 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ
وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran.”

Tafsir Ibnu katsir dalam Ghofar (2017) surat tersebut menekankan pentingnya waktu dan memperingatkan manusia tentang kerugian yang mereka hadapi. Dalam surat ini menunjukkan bahwa setiap detik itu sangat berharga. Seluruh umat manusia berada dalam keadaan rugi, kecuali bagi mereka yang beriman dan melakukan amal saleh.

Ayat tersebut memberikan petunjuk kepada umat manusia untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam hal kebaikan, serta menekankan pentingnya disiplin dalam segala aspek. Oleh karena itu, setiap individu harus bijak dalam memanfaatkan waktu dengan optimal. Selain itu, janganlah menggunakan waktu untuk urusan akhirat demi kepentingan duniawi ataupun sebaliknya.

Dalam perusahaan perlu adanya ketaatan anggota untuk senantiasa mematuhi peraturan yang berlaku. Karyawan yang memahami disiplin kerja akan membawa manfaat baik bagi perusahaan ataupun diri mereka sendiri. Oleh karena itu, kesadaran individu untuk mematuhi peraturan

yang berlaku sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya disiplin, tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai (Jayadi, 2020).

2.2.2 Budaya Organisasi

2.2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Robbins dan Timoty (2008) dalam Tutu et al., (2022) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah sistem persepsi bersama yang dianut oleh anggota anggota organisasi. Ilham et al., (2021) juga menyatakan bahwa budaya organisasi adalah apapun yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi tersebut dapat menciptakan pola kepercayaan, nilai dan harapan. Sedangkan menurut Fahmi (2018) dalam Syanan & Magdalena (2023) budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan diterapkan dalam pekerjaan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem yang dianut oleh anggota organisasi dan persepsi tersebut dapat menciptakan pola kepercayaan, nilai dan harapan. Budaya organisasi diterapkan sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja di suatu perusahaan. Budaya organisasi juga dijadikan sebagai dasar untuk mengontrol perilaku setiap individu di dalam organisasi tersebut.

2.2.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2015) dalam Agung Intan et al., (2022) menyatakan bahwa indikator indikator budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Hal tersebut merujuk pada sejauh mana perusahaan mendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

2. Perhatian terhadap detail

Perhatian terhadap detail merujuk pada sejauh mana karyawan dapat menunjukkan kecermatan, analisis dan fokus pada detail dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

3. Berorientasi pada hasil

Hal tersebut mengacu pada sejauh mana manajemen dapat menfokuskan perhatian pada hasil yang dicapai dibandingkan dengan metode yang digunakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Berorientasi pada individu

Hal tersebut mengacu pada sejauh mana keputusan manajemen untuk mempertimbangkan dampak dari hasil yang dicapai terhadap orang-orang dalam perusahaan.

5. Berorientasi pada tim

Berorientasi pada tim menggambarkan sejauh mana penekanan yang dibeikan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja individu dalam mencapai tujuan.

6. Agresif

Agresif mengacu pada sejauh mana karyawan dapat menunjukkan sikap agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi secara optimal.

7. Stabil

Hal tersebut mengacu pada sejauh mana kegiatan perusahaan lebih menekankan pada mempertahankan status quo dibandingkan mengejar pertumbuhan perusahaan.

2.2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2014) dalam Hermawan et al., (2022) menjelaskan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dapat membuat perbedaan antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Budaya organisasi berfungsi untuk memberikan rasa identitas kepada para anggota organisasi.
3. Budaya organisasi memudahkan penerusan komitmen mencapai batasan yang lebih luas.
4. Budaya organisasi dapat menciptakan rasa kebersamaan dalam organisasi dengan menciptakan standar yang sesuai perilaku antar anggota organisasi.
5. Budaya organisasi berfungsi untuk membentuk perilaku dan sikap yang diharapkan dari anggota organisasi.

2.2.2.4 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Budaya Organisasi telah menjadi elemen penting dalam ajaran islam. Perannya tidak hanya terlihat dalam praktik keagamaan, namun dalam kegiatan sehari-hari juga. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat yang menyatukan anggota dalam suatu organisasi. Secara alami, manusia cenderung berkumpul dengan individu lain yang memiliki nilai, norma,

tradisi, kepercayaan, dan pandangan yang serupa. Kesamaan ini mendorong individu untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya rasa kebersamaan, sebuah organisasi berisiko mengalami perpecahan atau bahkan kehancuran. Allah SWT berfirman dalam Qs. Al-Hujurat ayat 49:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya : " Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati."

Dalam tafsir Ibnu Katsir dalam (Ghofar, 2017) Ayat di atas menekankan pentingnya persatuan dan kerja sama di antara anggota masyarakat atau organisasi. Rasa kebersamaan dan solidaritas dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat ikatan, mencegah perpecahan dan menjaga keharmonisan dalam bekerja.

Dalam konteks perusahaan, budaya menjadi ruang di mana seseorang dengan ide dan pemikiran yang selaras berkumpul. Budaya tersebut dapat mengambil prinsip, model dan nilai nilai dalam tatanan islam dalam upaya mencapai tujuan perusahaan untuk mencari ridha Allah SWT. Dengan kata lain, nilai nilai islam dapat menjadi pondasi dalam membentuk suatu budaya organisasi (Wahyuni & Azizah, 2022).

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) dalam Harahap & Tirtayasa, (2020) motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan

aktivitas tertentu. Motivasi juga sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Kirana et al., (2022) motivasi kerja adalah sebuah kondisi ataupun keadaan yang dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Handoko & Reksohaprodjo (2000) dalam Hidayat et al., (2022) motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas. Motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung akan lebih berkomitmen, produktif dan berinovasi lebih banyak untuk perusahaan.

2.2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Fomenky (2015) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang berpengaruh pada produktivitas, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan untuk kelangsungan sehari hari. Kebutuhan ini dapat berupa makanan, minuman dan tempat tinggal.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman mencakup perlindungan terhadap beberapa ancaman. Ancaman ini dapat berupa ancaman fisik, emosional, stabilitas finansial dan kesehatan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini berkaitan dengan interaksi dan hubungan individu dengan individu lainnya. Kebutuhan ini dapat berupa keluarga, sahabat, teman ataupun komunitas.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mendapatkan pengakuan, penghormatan dan status dari orang lain. Individu ingin merasa bahwa mereka memiliki nilai dan kontribusi yang berarti.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mencapai potensi penuh seseorang dan menjadi yang terbaik dalam diri mereka. Hal tersebut dapat berupa tujuan pribadi, pengembangan keterampilan dan pencarian makna dalam hidup.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) dalam Harahap & Tirtayasa (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah :

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang adalah keinginan untuk hidup, keinginan untuk mendapat pengakuan dan keinginan untuk memiliki kekuasaan.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor tersebut meliputi

lingkungan kerja yang memadai, kompensasi yang sesuai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan peraturan yang fleksibel.

2.2.3.4 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja merupakan aspek yang penting dalam membangkitkan semangat bekerja. Motivasi kerja juga menjadi landasan bagi seorang muslim untuk menjadikan pekerjaannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dengan menjadikan pekerjaan sebagai ibadah, seorang muslim dapat merasakan makna yang lebih dalam setiap usaha yang telah mereka lakukan. Allah SWT berfirman dalam surat At-Taubah Ayat 105 Yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Tafsir Ibnu Katsir dalam Ghofar (2017) menjelaskan bahwa ayat tersebut memerintahkan umat manusia untuk bersungguh sungguh dalam amal dan pekerjaan sebagai sarana untuk selalu mendekatkan diri kepada Allah SWT. Manusia diharapkan untuk bekerja dengan niat yang baik dan memperhatikan manfaat dari pekerjaan yang mereka lakukan, serta berusaha untuk meraih kebahagiaan baik di dunia maupun akhirat.

Semua tindakan yang dilakukan manusia akan diperhatikan oleh Allah SWT dan umat mukmin akan menjadi saksi atas pekerjaan mereka. Dan di akhirat semua amal manusia akan dipertanggungjawabkan. Hal tersebut

dapat memotivasi seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. (Siregar & Halwi, 2021).

2.2.4 Kinerja Pegawai

2.2.4.1 Definisi Kinerja

Menurut Hasibuan, (2017) dalam Muna & Isnowati (2022) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang telah diberikan. Tugas tersebut diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Hasil kinerja tersebut merupakan catatan yang diperoleh melalui fungsi fungsi pekerjaan atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Arda (2017) dalam Jufrizen & Hadi (2021) kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu. Penilaian hasil kinerja ini dilakukan dengan membandingkan hasil kerja karyawan dengan berbagai acuan. Acuan tersebut dapat berupa standar yang telah ditentukan, target ataupun sasaran yang ingin dicapai dan kriteria lainnya yang telah disepakati bersama.

Menurut Soeprihanto (2012) dalam Hermawan et al., (2022) kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan dalam masa tertentu. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan hasil fisik dan proses pelaksanaan pekerjaan secara menyeluruh. Kesanggupan dalam bekerja, kedisiplinan karyawan dan berbagai hal yang sesuai dengan bagian ataupun tingkat pekerjaan yang dijabat menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam periode

tertentu. Tugas tersebut diberikan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan. penilaian kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil fisik dan proses pelaksanaan pekerjaan secara menyeluruh. Dalam pengukuran hasil kinerja harus dilakukan secara adil dan tidak memihak siapapun.

2.2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin & Russel (2010) dalam Harahap & Tirtayasa (2020) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkat di mana hasil pekerjaan mendekati sempurna sesuai dengan standar ideal dan tujuan yang diharapkan. Kualitas yang tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang telah diperoleh, baik dalam bentuk unit maupun jumlah pekerjaan yang telah selesai.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah seberapa baik pekerjaan tersebut diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan memperhatikan sinkronisasi terhadap hasil akhir dan pemanfaatan waktu secara optimal.

4. Efektivitas

Efektivitas merujuk pada tingkat penggunaan sumber daya secara optimal yang bertujuan untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan seberapa besar keterlibatan karyawan dalam bertindak, berpikir dan mengambil keputusan terhadap organisasi.

2.2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2011) dalam Harahap & Tirtayasa (2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor individu

Faktor individu mencakup segala kemampuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. kompetensi seseorang dipengaruhi oleh dua hal. Yaitu kemampuan dan keterampilan serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Karyawan perlu adanya dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini dapat berupa pengorganisasian, penyediaan fasilitas kerja, kenyamanan lingkungan dan kejelasan mengenai tujuan organisasi dan langkah langkah untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin. dukungan tersebut dapat berupa sistem kerja yang aman dan harmonis, pengembangan kompetensi pekerja dan peningkatan motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.2.4.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan islam, manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezeki yang mencerminkan pentingnya usaha dan kerja keras dalam kehidupan. Islam mendorong umatnya untuk senantiasa memiliki semangat kerja dan menjauhkan diri dari sikap malas. Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan sadar semata mata untuk mencari ridho Allah. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al- An-Nahl Ayat 97 yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : ”Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”

Dalam tafsir Ibnu Katsir dalam Ghofar (2017) menjelaskan bahwa ayat tersebut adalah janji Allah SWT kepada orang-orang yang beramal shalih. Mereka yang mengikuti Al-Quran dan sunnah nabi Muhammad SAW, maka Allah SWT akan membalas setiap amal perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Ayat tersebut juga menjelaskan baik laki-laki maupun perempuan berhak menerima upah atau balasan yang setara dari Allah SWT.

Jika dikaitkan dengan konteks dunia kerja, jika seseorang melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik dan menunjukkan kinerja yang positif untuk perusahaan. Mereka akan mendapatkan kompensasi yang dapat berupa uang, penghargaan dan lainnya. Hal tersebut sesuai

dengan ayat tersebut yang menjelaskan bahwa Allah SWT akan membalas setiap amal yang diperbuat. Balasan dari Allah SWT tidak hanya berupa rezeki yang halal di dunia, tetapi juga pahala di akhirat (Zarkasyi, 2016).

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi untuk memastikan ketertiban dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Dengan adanya disiplin, perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal (Permana & Pracoyo, 2021). seorang dengan kedisiplinan yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan tertib walaupun tanpa adanya pengawasan yang ketat (Kirana et al., 2022). menurut Mangkuprawira (2007) dalam Rarung et al., (2021) apabila tingkat disiplin pegawai tinggi, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Rarung et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana et al. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian Puspita et al., (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Menurut Deal dan Kennedy (1982) dalam lham et al., (2021) budaya organisasi merupakan pembangkit semangat yang memberikan pengaruh sangat besar dalam mengarahkan perilaku seseorang. Budaya organisasi

dapat menjadi suatu sistem sosial ataupun pedoman bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memperhatikan aspek manusia. Dan pada akhirnya akan mendorong kinerja setiap anggota organisasi (Kenedi et al., 2022). Budaya organisasi yang efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Pegawai yang merasa terhubung dengan budaya organisasi dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka cenderung lebih aktif dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Iskamto, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Ilham et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Mannan (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Penelitian yang dilakukan oleh Kenedi et al. (2022) juga memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai

Menurut Nitisemito (1996) dalam (Efendi et al., 2020) disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku dan tindakan individu yang sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat membuat pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin kerja yang baik juga tidak hanya bergantung terhadap kepatuhan, tetapi juga pada motivasi dan dukungan yang diterima dari organisasi. Pegawai yang merasa dihargai

oleh organisasi cenderung lebih berkomitmen untuk mempertahankan sikap disiplin mereka (Erizon et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erizon et al. (2024) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai

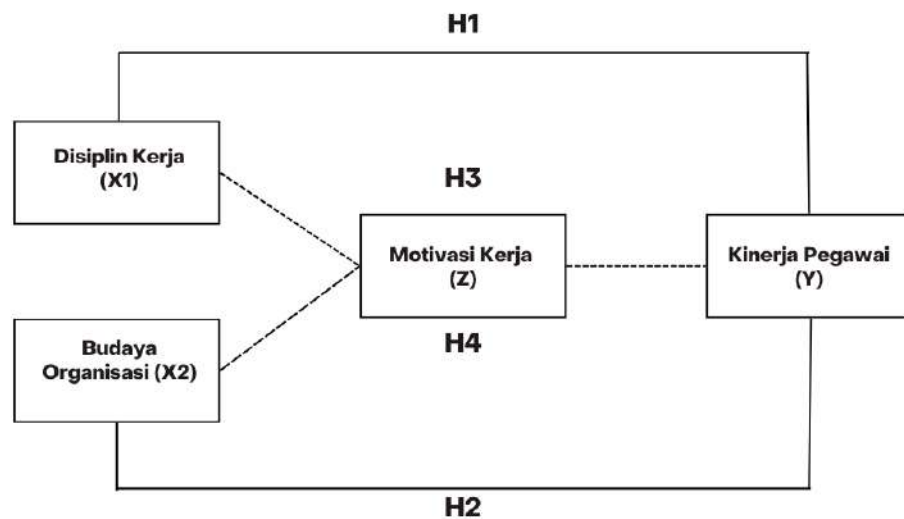
Budaya organisasi merupakan suatu pola keyakinan mendasar yang dimiliki oleh sekelompok pegawai setelah mempelajari dan menyakini realitas. pola pola keyakinan dasar ini dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja, memahami, berpikir dan mengungkapkan perasaan mereka terhadap masalah organisasi (Riyanto et al., 2021). Mangkunegara (2019) dalam Wahyuni et al., (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu cara kerja yang bermutu, didasari oleh nilai yang penuh makna dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. apabila motivasi kerja tersebut meningkat, maka komitmen dan produktivitas pegawai akan meningkat juga (Putra et al., 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Ibrahim

et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H4 : Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2014) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengkaji hubungan antar variabel untuk menguji suatu teori. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan data, analisis data dan interpretasi data dalam bentuk angka atau numerik. Data tersebut diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada pegawai BBPPMPV BOE Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan tujuan tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. *Explanatory research* adalah metode penelitian yang berfokus mengkaji variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan pengumpulan data penelitian sebagai dasar penelitian. Lokasi penelitian ini adalah Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) Kota Malang. Berlokasi di Jl. Teluk Mandar, Arjosari, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek atau subyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai BBPPMPV BOE Malang sebanyak 212 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi tersebut besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Untuk menetapkan sampel dari satu populasi perlu untuk dilakukan pengukuran. Pada penelitian ini mengambil sampel sejumlah 139 pegawai di BBPPMPV BOE Malang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan cara pemungutan sampel yang berasal dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat di populasi tersebut. Setiap anggota memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2013) agar sampel dianggap representatif, dalam pengambilan sampel dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat error 5% penting untuk menggunakan rumus Slovin. Penggunaan rumus ini membantu peneliti

untuk menentukan ukuran sampel yang tepat. Rumus Slovin yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n : Sampel

N : Populasi

e : perkiraan tingkat kesalahan sebesar 5%

Maka, perhitungan pengambilan sampel pada penelitian ini sebagai berikut

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

$$n = \frac{212}{1 + 212 (0,5)^2}$$

$$n = \frac{212}{1 + 212 (0,0025)}$$

$$n = \frac{212}{1 + 0,53}$$

$$n = \frac{212}{1,53}$$

n = 138,5 dibulatkan menjadi 139 total responden

Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, jumlah sampel yang didapat adalah sebanyak 138,5 sampel. Namun dibulatkan menjadi 139 respon. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan 139 responden sebagai sampel penelitian.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung kepada penulis ataupun peneliti. Sumber data ini dapat diperoleh secara langsung dari tangan pertama (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini sumber data

yang diperoleh dapat berupa wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada BBPPMPV BOE malang.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung kepada penulis ataupun peneliti. Sumber data ini dapat diperoleh melalui dokumen ataupun sumber lainnya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh dapat berupa sejarah perusahaan, struktur perusahaan dan data yang mendukung penelitian.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013) skala pengukuran adalah suatu kesepakatan baku untuk menentukan panjang interval antara alat ukur yang dapat menghasilkan data kuantitatif saat diukur. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala ini berfungsi untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Skala penilaian masing-masing dibuat dengan skala 1-5 kategori jawaban.

Tabel 3. 1 Skala *Likert*

No	Skala <i>Likert</i>	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2013)

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Observasi

Menurut Siyoto & Sodik (2015) observasi adalah metode yang digunakan untuk mengamati dan mencatat secara sistematis berbagai peristiwa yang akan diteliti. Dalam melaksanakan observasi, peneliti dapat terlibat secara langsung ataupun tidak langsung di lokasi penelitian.

3.7.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013) Kuesioner adalah sebuah metode yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh penulis kepada objek penelitian. Teknik pengumpulan data seperti ini efisien apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur. Kuesioner juga cocok untuk digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Data kuisisioner pada penelitian ini diberikan kepada responden yang merupakan pegawai BBPPMPV BOE Malang.

3.8 Variabel Penelitian

Variabel adalah elemen yang sangat penting dan mendasar dalam sebuah penelitian. Variabel merupakan segala sesuatu yang dapat diukur, diamati dan diobservasi oleh peneliti. Menurut Cresswell (2012) dalam hildawati et al., (2024) variabel merupakan ciri atau sifat yang dimiliki oleh organisasi ataupun individu yang dapat diukur dan diamati. Variabel biasanya digunakan untuk menganalisis hubungan antar fenomena yang diteliti dan memberikan landasan kuat dalam pengambilan keputusan.

3.8.1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2013) variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor atau antecedent. Dalam bahasa indonesia, istilah ini sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

3.8.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2013) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria atau konsekuen. Dalam bahasa indonesia, istilah ini sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas atau variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.8.3 Variabel Mediasi

Menurut hildawati et al., (2024) variabel mediasi adalah atribut atau karakteristik yang berada diantara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini dapat mempengaruhi hubungan antara keduanya. Variabel ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah Motivasi Kerja (Z).

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item Penelitian
1.	Disiplin Kerja (X1) (Rivai, 2005)	1. Kehadiran	1. Pegawai diharuskan datang tepat waktu. 2. Pegawai datang dan meninggalkan tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.
		2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja	1. Pegawai memahami pentingnya ketaatan pada peraturan. 2. Pegawai mematuhi peraturan yang telah berlaku.
		3. Ketaatan Pada Standar Kerja	1. Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan yang telah diberikan. 2. Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.
		4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi	1. Pegawai memahami kewaspadaan untuk mencegah resiko yang ditimbulkan. 2. Pegawai selalu waspada untuk menghindari tindakan yang dapat mengakibatkan hukuman.
		5. Etika Kerja	1. Pegawai diharuskan untuk saling menghargai baik sesama pegawai maupun atasan. 2. Pegawai diharuskan bersikap profesional dan menghormati rekan kerja.
2.	Budaya Organisasi (X2) Robbins (2015) dalam (Agung Intan et al., 2022)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	1. Pegawai memiliki inisiatif secara individu. 2. Pegawai dapat bertoleransi terhadap resiko pekerjaan.
		2. Perhatian Terhadap Detail	1. Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan teliti. 2. Pegawai selalu memastikan bahwa ketelitian dapat membantu mencegah kesalahan dalam bekerja.

No	Variabel	Indikator	Item Penelitian
		3. Berorientasi Pada Hasil	1. Hasil yang optimal. 2. Pegawai terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal.
		4. Berorientasi Pada Individu	1. Pegawai melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati. 2. Pegawai berusaha mencari kesempatan untuk berkontribusi pada organisasi.
		5. Berorientasi Pada Tim	1. Pegawai kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan. 2. Pegawai melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.
		6. Agresif	1. Adanya kemauan pegawai dalam bekerja keras dan tidak putus asa dalam bekerja. 2. Adanya kemauan pegawai dalam meningkatkan keahlian yang dimiliki.
		7. Stabil	1. Pegawai selalu menunjukkan konsistensi dalam bekerja. 2. Pegawai memiliki stabilitas emosional untuk menjaga fokus dalam bekerja.
3.	Kinerja Pegawai (Y) Bernardin & Russel (2010) dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020)	1. Kualitas	1. Pegawai dapat mengerahkan segala potensi dan kapasitas mereka dalam menuntaskan tugas yang telah diberikan. 2. Pegawai berusaha untuk menjaga kualitas kerja mereka.
		2. Kuantitas	1. Pegawai berupaya untuk menuntaskan tugas mereka sesuai dengan target yang telah ditentukan. 2. Pegawai bersedia untuk bekerja lembur apabila tidak mencapai target yang telah ditentukan.

No	Variabel	Indikator	Item Penelitian
		3. Ketepatan Waktu	1. Pegawai berupaya untuk menuntaskan tugas mereka sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. 2. Pegawai dapat mengatur manajemen waktu yang efektif untuk menghindari keterlambatan.
		4. Efektivitas	1. Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan efektif. 2. Pegawai dapat memanfaatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan efektivitas kerja.
		5. Komitmen Organisasi	1. Pegawai melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. 2. Pegawai dapat bertanggungjawab dengan hasil kerja mereka.
4.	Motivasi Kerja (Z) Abraham Maslow dalam Fomenky (2015)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Layanan perlindungan kesehatan yang tersedia sudah memadai. 2. Waktu istirahat yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan.
		2. Kebutuhan Akan Rasa Aman	1. Pegawai mendapatkan kepastian pada pekerjaannya. 2. Pegawai mendapatkan jaminan kehidupan di hari tua.
		3. Kebutuhan Sosial	1. Hubungan antar rekan kerja berjalan dengan baik. 2. Terdapat sikap saling terbuka di antara rekan kerja.
		4. Kebutuhan Penghargaan	1. Pegawai merasa pekerjaan yang telah dilakukan mendapat penghargaan dari atasan. 2. Pegawai termotivasi apabila mendapatkan penghargaan atas hasil kerja mereka.

No	Variabel	Indikator	Item Penelitian
		5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Pekerjaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya. 2. Pegawai mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Sumber : Data diolah 2025

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah proses yang dilakukan dengan mendeskripsikan data secara langsung, tanpa menarik kesimpulan ataupun generalisasi dari data tersebut (Sugiyono, 2013). menurut Sugiyono (2013) analisis deskriptif dapat disajikan dalam berbagai format seperti, gambar, tabel, grafik ataupun bentuk lainnya. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan menyajikan dan menggambarkan data melalui tabel dan gambar berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data.

3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan tujuan menarik kesimpulan mengenai populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Analisis Partial Least Square (PLS) sebagai metode analisis inferensial (Sugiyono, 2013).

3.9.3 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Data yang diperoleh akan diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. PLS merupakan salah satu metode dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) yang lebih unggul dibandingkan dengan teknik

SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi untuk penelitian yang mengaitkan antara teori dan data, serta dapat melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti.

Metode analisis *Partial Least Square* (PLS) memiliki kekuatan yang signifikan dan tidak banyak bergantung pada asumsi tertentu. Dalam penggunaan metode ini tidak memerlukan distribusi data yang normal, sehingga indikator dengan skala nominal, ordinal, interval dan rasio dapat digunakan dengan model yang sama. Ukuran sampel yang digunakan dapat bervariasi, baik itu kecil, sedang dan besar. *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk mengkonfirmasi dan menjelaskan hubungan antar variabel. Menurut Ghazali (2008) *Partial Least Square* (PLS) adalah metode regresi yang mengidentifikasi faktor sebagai kombinasi dari variabel X yang berfungsi sebagai penjelas dan variabel Y sebagai respon.

3.9.4 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Husein (2015) menjelaskan bahwa untuk memastikan analisis yang dilakukan praktis dan dapat dipercaya, perlu digunakan analisis model eksternal (valid dan reliabel). Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai model pengukuran (*Outer Model*) :

1. Validitas Konvergen

Ghazali & Latan (2015) menjelaskan bahwa pengujian validitas indikator reflektif dengan program *Smart PLS* diamati melalui nilai *loading factor* dengan nilai lebih besar dari 0,50 untuk diterima.

2. Validitas Diskriminan

Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwa cara melakukan pengujian validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah melalui pengamatan pada *cross loading*. angka pada setiap variabel harus lebih tinggi dari 0,50.

3. Uji Reliabilitas

Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwa PLS-SEM, selain terdapat pengujian validitas juga dilakukan pengujian reabilitas. Uji reabilitas digunakan untuk menetapkan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Cara melakukan pengukuran ini dapat dilaksanakan dengan 2 cara, yaitu dengan cara *Cronbach's Alpha* dengan nilai lebih besar dari 0,7 dan *Composite Reliability* dengan nilai lebih besar dari 0,7 untuk diterima.

3.9.5 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap selanjutnya dalam evaluasi model adalah evaluasi model struktural. Terdapat beberapa komponen yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural, seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. *R-Square*

R-square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Ghozali & Latan, (2015) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* dapat berupa 0,75, 0,50 dan 0,25. Nilai nilai tersebut menunjukkan bahwa model dapat dikategorikan sebagai kuat, sedang ataupun lemah.

2. *F-Square*

Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwa variabel laten dikategorikan memiliki pengaruh besar pada tingkat struktural dengan nilai 0,35, pengaruh sedang dengan nilai 0,15 dan memiliki pengaruh lemah dengan nilai 0,2.

3. Estimasi Koefisien Jalur

Penggunaan metode *bootstrapping* dapat menghasilkan nilai *T statistic* yang signifikan dan koefisien parameter yang digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel.

3.9.6 Uji Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis dianggap sebagai komponen penting dalam penelitian. Poletiek (2013) dalam Anuraga et al., (2021) Menyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah metode untuk menguji suatu hipotesis mengenai parameter dalam suatu populasi. proses uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-tabel* dengan *t-hitung*. perbandingan ini dilakukan untuk menilai pengaruh dalam penelitian. Nilai *t-hitung* diperoleh melalui proses *bootstrapping* dengan menggunakan perangkat lunak *Smart PLS*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Pendidikan Vokasi), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang pendiriannya mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 26 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. BBPPMPV BOE memiliki tugas melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan di bidang Otomotif dan Elektronika dan mempunyai fungsi:

1. Penyusunan program pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi
2. Pelaksanaan penjaminan mutu peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola pendidikan vokasi
3. Pelaksanaan penyelarasan pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri
4. Pelaksanaan fasilitasi dan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi
5. Pengelolaan data dan informasi

6. Pelaksanaan kerjasama di bidang pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi
7. Pelaksanaan evaluasi pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi
8. Pelaksanaan urusan administrasi

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

Visi :

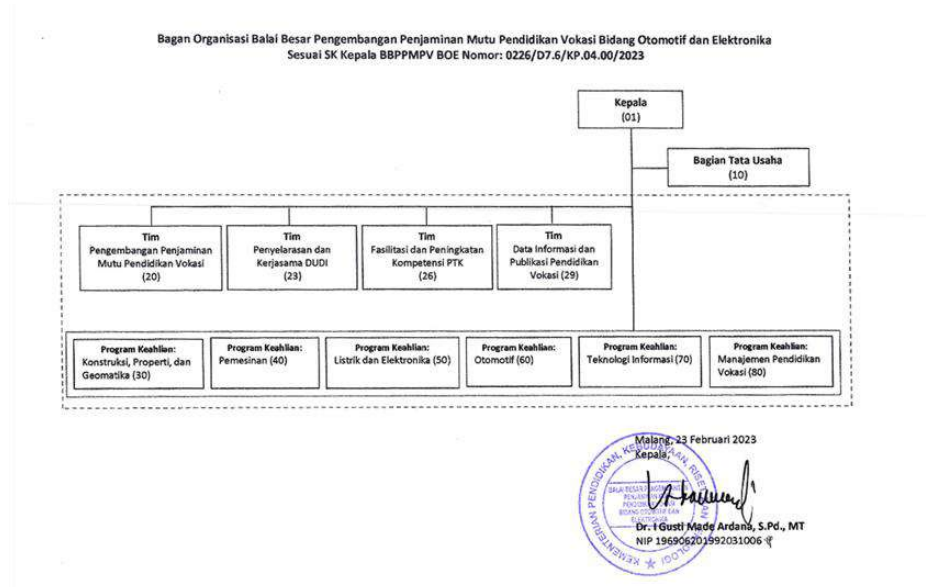
Membangun rakyat Indonesia yang menjadi pembelajar seumur hidup yang unggul, terus berkembang sejahtera dan berakhlak mulia dengan menumbuhkan nilai-nilai budaya Indonesia dan Pancasila.

Misi :

1. Meningkatkan mutu peserta didik, sarana dan prasarana, dan tata kelola pendidikan vokasi.
2. Meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi.
3. Meningkatkan ketersediaan layanan fasilitasi pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.
4. Memperluas kerjasama di bidang pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BBPPMPV BOE Malang

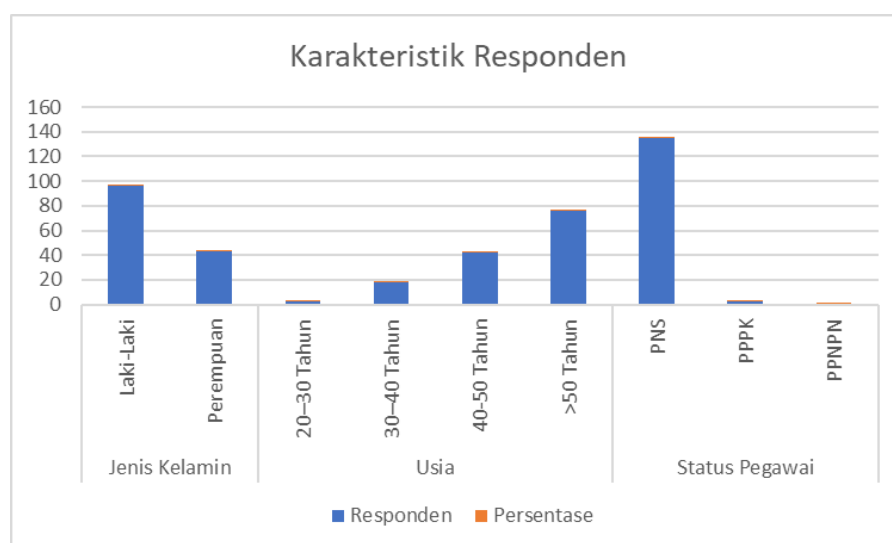


Sumber : BBPPMPV BOE Malang, 2024

4.2 Distribusi Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah pegawai BBPPMPV BOE Malang yang berjumlah 139 responden. Karakteristik yang dipaparkan pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia dan status pegawai.

Gambar 4. 2 Karakteristik Responden



Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Interval	Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	96	69,1%
	Perempuan	43	30,9%
Jumlah		139	100%
Usia	20–30 Tahun	3	2,2%
	30–40 Tahun	18	12,9%
	40-50 Tahun	42	30,2%
	>50 Tahun	76	54,7%
Jumlah		139	100%
Status Pegawai	PNS	135	97,1%
	PPPK	3	2,2%
	PPNPN	1	0,7%
Jumlah		139	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Responden pada penelitian ini adalah pegawai BBPPMPV BOE Malang yang berjumlah 139 responden. Karakteristik yang dipaparkan pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia dan status pegawai. Dari tabel 4.1 terdapat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terdiri dari 96 responden laki-laki dan 43 responden perempuan. Berdasarkan data pada tabel 4.1 dengan 4 jenis pilihan usia responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berusia di atas 50 tahun, yaitu sebanyak 76 responden dengan persentase 54,7%. Kemudian sebagian besar responden memiliki status pegawai PNS dengan jumlah 135 responden dan persentase sebesar 97,1%.

4.3 Distribusi Jawaban Responden

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja diukur dengan 10 item pernyataan. Adapun data jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	X1.1	0	0	11	55	73	139	4,446
2.	X1.2	0	0	12	58	69	139	4,410
3.	X1.3	0	1	10	66	62	139	4,360
4.	X1.4	0	1	9	55	74	139	4,453
5.	X1.5	0	0	10	68	61	139	4,367
6.	X1.6	0	1	11	61	66	139	4,381
7.	X1.7	1	0	9	57	72	139	4,432
8.	X1.8	0	0	9	52	78	139	4,496
9.	X1.9	0	0	9	65	65	139	4,403
10.	X1.10	0	1	9	61	68	139	4,410

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat di lihat bahwa jawaban responden terkait disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan terkait “saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan” menunjukkan distribusi jawaban 55 responden menjawab setuju dan 73 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,446. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan”.
2. Pernyataan terkait “saya tidak pernah telat dan selalu memastikan untuk tidak meninggalkan tempat kerja lebih awal” menunjukkan distribusi

jawaban 58 responden menjawab setuju dan 69 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,410. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya tidak pernah telat dan selalu memastikan untuk tidak meninggalkan tempat kerja lebih awal”.

3. Pernyataan terkait “saya memahami pentingnya ketaatan pada peraturan” menunjukkan distribusi jawaban 66 responden menjawab setuju dan 62 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,360. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya memahami pentingnya ketaatan pada peraturan”.
4. Pernyataan terkait “saya mematuhi peraturan yang telah berlaku” menunjukkan distribusi jawaban 55 responden menjawab setuju dan 74 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,453. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya mematuhi peraturan yang telah berlaku”.
5. Pernyataan terkait “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang telah diberikan” menunjukkan distribusi jawaban 68 responden menjawab setuju dan 61 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,367. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang telah diberikan”.
6. Pernyataan terkait “saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku” menunjukkan distribusi jawaban 61 responden menjawab setuju dan 66 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,381.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku”.

7. Pernyataan terkait “saya memahami bahwa kewaspadaan yang baik dapat mencegah resiko hukuman” menunjukkan distribusi jawaban 57 responden menjawab setuju dan 72 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,432. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya memahami bahwa kewaspadaan yang baik dapat mencegah resiko hukuman”.
8. Pernyataan terkait “saya selalu waspada untuk menghindari tindakan yang dapat mengakibatkan hukuman” menunjukkan distribusi jawaban 52 responden menjawab setuju dan 78 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,496. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu waspada untuk menghindari tindakan yang dapat mengakibatkan hukuman”.
9. Pernyataan terkait “saya selalu menghargai rekan kerja saya” menunjukkan distribusi jawaban 65 responden menjawab setuju dan 65 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,403. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu menghargai rekan kerja saya”.
10. Pernyataan terkait “saya selalu berusaha untuk bersikap profesional dan menghormati rekan kerja” menunjukkan distribusi jawaban 61 responden menjawab setuju dan 68 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,410. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju

dengan pernyataan “saya selalu berusaha untuk bersikap profesional dan menghormati rekan kerja”.

4.3.2 Variabel Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi diukur dengan 14 item pernyataan. Adapun data jawaban responden pada variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	X2.1	0	1	10	46	82	139	4,504
2.	X2.2	0	1	8	65	65	139	4,396
3.	X2.3	0	0	10	49	80	139	4,504
4.	X2.4	0	0	10	59	70	139	4,432
5.	X2.5	0	0	10	54	75	139	4,468
6.	X2.6	0	1	10	64	64	139	4,374
7.	X2.7	1	0	6	71	61	139	4,374
8.	X2.8	0	0	11	56	72	139	4,439
9.	X2.9	0	1	11	59	68	139	4,396
10.	X2.10	0	0	12	54	73	139	4,439
11.	X2.11	0	1	10	60	68	139	4,403
12.	X2.12	0	0	10	59	70	139	4,432
13.	X2.13	0	0	10	68	61	139	4,367
14.	X2.14	0	0	10	66	63	139	4,381

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat di lihat bahwa jawaban responden terkait budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan terkait “saya diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan” menunjukkan distribusi jawaban 46 responden menjawab setuju dan 82 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,504. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung

sangat setuju dengan pernyataan “saya diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan”.

2. Pernyataan terkait “saya mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan yang ditimbulkan” menunjukkan distribusi jawaban 65 responden menjawab setuju dan 65 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,396. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan yang ditimbulkan”.
3. Pernyataan terkait “saya melakukan pekerjaan dengan teliti” menunjukkan distribusi jawaban 49 responden menjawab setuju dan 80 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,504. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya melakukan pekerjaan dengan teliti”.
4. Pernyataan terkait “saya selalu memastikan bahwa ketelitian saya dapat membantu mencegah kesalahan dalam bekerja” menunjukkan distribusi jawaban 59 responden menjawab setuju dan 70 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,432. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu memastikan bahwa ketelitian saya dapat membantu mencegah kesalahan dalam bekerja”.
5. Pernyataan terkait “saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal” menunjukkan distribusi jawaban 54 responden menjawab setuju dan 75 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,468. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung

sangat setuju dengan pernyataan “saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal”.

6. Pernyataan terkait “saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal” menunjukkan distribusi jawaban 64 responden menjawab setuju dan 64 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,374. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal”.
7. Pernyataan terkait “saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan sepenuh hati” menunjukkan distribusi jawaban 71 responden menjawab setuju dan 61 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,374. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan sepenuh hati”.
8. Pernyataan terkait “saya selalu berusaha mencari kesempatan untuk berkontribusi di bbppmpv boe malang” menunjukkan distribusi jawaban 56 responden menjawab setuju dan 72 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,439. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu berusaha mencari kesempatan untuk berkontribusi di bbppmpv boe malang”.
9. Pernyataan terkait “saya selalu menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja dengan kompak dan handal” menunjukkan distribusi jawaban 59 responden menjawab setuju dan 68 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,396. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden

cenderung setuju dengan pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja dengan kompak dan handal”.

10. Pernyataan terkait “saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan” menunjukkan distribusi jawaban 54 responden menjawab setuju dan 73 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,439. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan”.
11. Pernyataan terkait “saya memiliki kemauan untuk bekerja keras dan tidak mudah putus asa” menunjukkan distribusi jawaban 60 responden menjawab setuju dan 68 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,403. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya memiliki kemauan untuk bekerja keras dan tidak mudah putus asa”.
12. Pernyataan terkait “saya memiliki keinginan untuk meningkatkan keahlian yang saya miliki” menunjukkan distribusi jawaban 59 responden menjawab setuju dan 70 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,432. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya memiliki keinginan untuk meningkatkan keahlian yang saya miliki”.
13. Pernyataan terkait “saya selalu menunjukkan konsistensi dalam kinerja, bahkan dalam situasi yang sulit” menunjukkan distribusi jawaban 68 responden menjawab setuju dan 61 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,367. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden

cenderung setuju dengan pernyataan “saya selalu menunjukkan konsistensi dalam kinerja, bahkan dalam situasi yang sulit”.

14. Pernyataan terkait “saya percaya bahwa stabilitas emosional penting untuk menjaga fokus dalam bekerja” menunjukkan distribusi jawaban 66 responden menjawab setuju dan 63 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,381. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya percaya bahwa stabilitas emosional penting untuk menjaga fokus dalam bekerja”.

4.3.3 Variabel Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini variabel kinerja pegawai diukur dengan 10 item pernyataan. Adapun data jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Y.1	0	0	10	49	80	139	4,504
2.	Y.2	0	0	10	59	70	139	4,432
3.	Y.3	0	1	9	49	80	139	4,496
4.	Y.4	0	1	11	58	69	139	4,403
5.	Y.5	0	0	11	53	75	139	4,460
6.	Y.6	0	0	10	71	58	139	4,345
7.	Y.7	0	1	11	70	57	139	4,317
8.	Y.8	0	0	13	51	75	139	4,446
9.	Y.9	0	1	8	57	73	139	4,453
10.	Y.10	1	0	11	59	68	139	4,388

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat di lihat bahwa jawaban responden terkait kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan terkait “saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang saya miliki” menunjukkan distribusi jawaban 49 responden menjawab setuju dan 80 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,504. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang saya miliki”.
2. Pernyataan terkait “saya selalu berusaha untuk menjaga kualitas kerja” menunjukkan distribusi jawaban 59 responden menjawab setuju dan 70 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,432. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu berusaha untuk menjaga kualitas kerja”.
3. Pernyataan terkait “saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan” menunjukkan distribusi jawaban 49 responden menjawab setuju dan 80 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,496. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”.
4. Pernyataan terkait “dalam situasi mendesak, saya bersedia untuk bekerja lembur demi mencapai target” menunjukkan distribusi jawaban 58 responden menjawab setuju dan 69 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,403. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “dalam situasi mendesak, saya bersedia untuk bekerja lembur demi mencapai target”.

5. Pernyataan terkait “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” menunjukkan distribusi jawaban 53 responden menjawab setuju dan 75 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,460. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”.
6. Pernyataan terkait “saya menggunakan manajemen waktu yang efektif untuk menghindari keterlambatan” menunjukkan distribusi jawaban 71 responden menjawab setuju dan 58 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,345. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya menggunakan manajemen waktu yang efektif untuk menghindari keterlambatan”.
7. Pernyataan terkait “saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif” menunjukkan distribusi jawaban 70 responden menjawab setuju dan 57 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,317. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif”.
8. Pernyataan terkait “saya memanfaatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan efektivitas kerja” menunjukkan distribusi jawaban 51 responden menjawab setuju dan 75 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,446. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya memanfaatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan efektivitas kerja”.

9. Pernyataan terkait “saya melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh” menunjukkan distribusi jawaban 57 responden menjawab setuju dan 73 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,453. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh”.
10. Pernyataan terkait “saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya” menunjukkan distribusi jawaban 59 responden menjawab setuju dan 68 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,388. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya”.

4.3.4 Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja diukur dengan 10 item pernyataan. Adapun data jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Z.1	0	1	10	40	88	139	4,547
2.	Z.2	0	0	9	54	76	139	4,482
3.	Z.3	0	0	7	58	74	139	4,482
4.	Z.4	0	0	9	65	65	139	4,403
5.	Z.5	0	0	10	63	66	139	4,403
6.	Z.6	0	0	7	69	63	139	4,403
7.	Z.7	0	1	13	65	60	139	4,324
8.	Z.8	0	1	14	53	71	139	4,396
9.	Z.9	0	0	13	53	73	139	4,432
10.	Z.10	0	0	12	63	64	139	4,374

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat di lihat bahwa jawaban responden terkait motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan terkait “bbppmpv boe malang memberikan perlindungan kesehatan/jaminan kesehatan kepada saya” menunjukkan distribusi jawaban 40 responden menjawab setuju dan 88 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,547. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “bbppmpv boe malang memberikan perlindungan kesehatan/jaminan kesehatan kepada saya”.
2. Pernyataan terkait “bbppmpv boe malang memberikan waktu istirahat yang cukup untuk saya” menunjukkan distribusi jawaban 54 responden menjawab setuju dan 76 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,482. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “bbppmpv boe malang memberikan waktu istirahat yang cukup untuk saya”.
3. Pernyataan terkait “saya mendapatkan kepastian pada pekerjaan saya (jobdesk, kontrak)” menunjukkan distribusi jawaban 58 responden menjawab setuju dan 74 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,482. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya mendapatkan kepastian pada pekerjaan saya (jobdesk, kontrak)”.
4. Pernyataan terkait “bekerja pada bbppmpv boe malang dapat menjamin kehidupan saya di hari tua” menunjukkan distribusi jawaban 65

responden menjawab setuju dan 65 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,403. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “bekerja pada bbppmpv boe malang dapat menjamin kehidupan saya di hari tua”.

5. Pernyataan terkait “saya merasa hubungan dengan antar rekan kerja berjalan dengan harmonis” menunjukkan distribusi jawaban 63 responden menjawab setuju dan 66 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,403. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya merasa hubungan dengan antar rekan kerja berjalan dengan harmonis”.
6. Pernyataan terkait “saya merasa ada keterbukaan antar rekan kerja yang dapat menciptakan komunikasi yang baik” menunjukkan distribusi jawaban 69 responden menjawab setuju dan 63 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,403. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya merasa ada keterbukaan antar rekan kerja yang dapat menciptakan komunikasi yang baik”.
7. Pernyataan terkait “pimpinan selalu memberikan penghargaan atas hasil kerja saya” menunjukkan distribusi jawaban 65 responden menjawab setuju dan 60 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,324. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “pimpinan selalu memberikan penghargaan atas hasil kerja saya”.

8. Pernyataan terkait “saya merasa termotivasi ketika mendapatkan penghargaan atas hasil kerja saya” menunjukkan distribusi jawaban 53 responden menjawab setuju dan 71 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,396. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya merasa termotivasi ketika mendapatkan penghargaan atas hasil kerja saya”.
9. Pernyataan terkait “pekerjaan yang saya jalani memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya” menunjukkan distribusi jawaban 53 responden menjawab setuju dan 73 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,432. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan “pekerjaan yang saya jalani memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya”.
10. Pernyataan terkait “saya mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan potensi diri saya” menunjukkan distribusi jawaban 63 responden menjawab setuju dan 64 responden menjawab sangat setuju dengan rata-rata 4,374. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan “saya mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan potensi diri saya”.

4.4 Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

4.4.1 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.4.1.1 Validitas Konvergen

Menurut Cooper dan Schindler (2006) tujuan dari uji validitas adalah untuk mengevaluasi kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur

aspek yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dapat dianggap memenuhi kriteria *convergent validity* jika nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Namun, untuk penelitian yang berada pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading antara 0,50 hingga 0,60 dianggap cukup. Menurut Chin (1995) dalam Abdillah & Jogiyanto (2015) apabila nilai loading lebih dari 0,50, indikator tersebut dapat dianggap valid. Uji validitas ini dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Konvergen (*Loading Factor*)

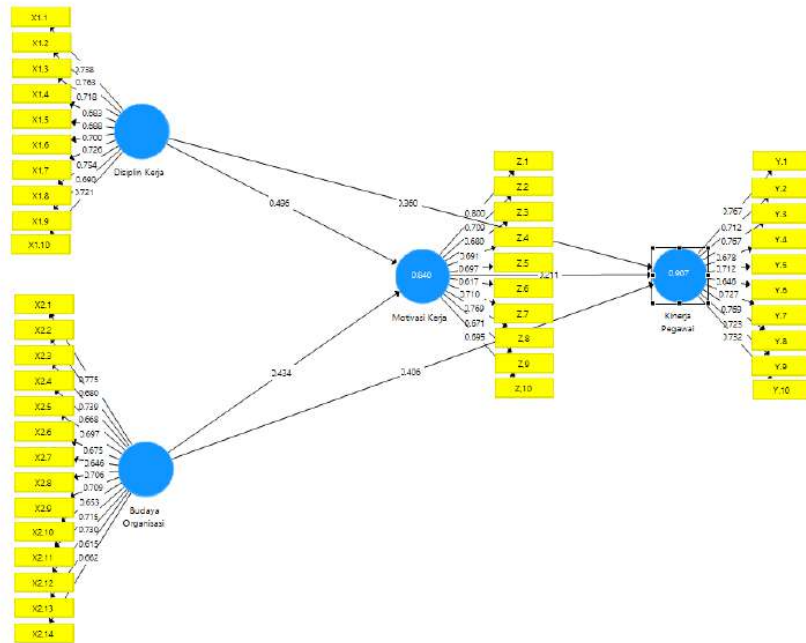
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,738	Valid
	X1.2	0,763	Valid
	X1.3	0,718	Valid
	X1.4	0,683	Valid
	X1.5	0,688	Valid
	X1.6	0,700	Valid
	X1.7	0,726	Valid
	X1.8	0,754	Valid
	X1.9	0,690	Valid
	X1.10	0,721	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,775	Valid
	X2.2	0,680	Valid
	X2.3	0,739	Valid
	X2.4	0,668	Valid
	X2.5	0,697	Valid
	X2.6	0,675	Valid
	X2.7	0,646	Valid
	X2.8	0,706	Valid
	X2.9	0,709	Valid
	X2.10	0,653	Valid
	X2.11	0,715	Valid
	X2.12	0,730	Valid
	X2.13	0,615	Valid
	X2.14	0,662	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,767	Valid
	Y.2	0,712	Valid
	Y.3	0,767	Valid
	Y.4	0,678	Valid
	Y.5	0,712	Valid
	Y.6	0,646	Valid
	Y.7	0,727	Valid
	Y.8	0,769	Valid

	Y.9	0,723	Valid
	Y.10	0,732	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,800	Valid
	Z.2	0,709	Valid
	Z.3	0,680	Valid
	Z.4	0,691	Valid
	Z.5	0,697	Valid
	Z.6	0,617	Valid
	Z.7	0,710	Valid
	Z.8	0,769	Valid
	Z.9	0,671	Valid
	Z.10	0,695	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 4.6, terlihat bahwa sebagian besar indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading lebih dari 0,7. Namun, terdapat beberapa indikator dengan nilai outer loading antara 0,5 hingga 0,6, yang masih dianggap cukup untuk memenuhi kriteria *convergent validity* (Ghozali dan Latan, 2015). Data tersebut juga menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,5. Dengan demikian, semua indikator dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini serta untuk analisis lebih lanjut. Hasil dari *loading factor* pada setiap indikator dapat dilihat juga pada gambar 4.3.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Validitas Konvergen (*Loading Factor*)



Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0

4.4.1.2 Validitas Diskriminan

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* dilakukan dengan menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dianggap memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator tersebut pada variabelnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Variabel			
	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.1	0,738	0,661	0,659	0,677
X1.2	0,763	0,645	0,647	0,664
X1.3	0,718	0,669	0,665	0,634
X1.4	0,683	0,720	0,712	0,661

X1.5	0,688	0,604	0,645	0,630
X1.6	0,700	0,697	0,700	0,677
X1.7	0,726	0,724	0,672	0,662
X1.8	0,754	0,738	0,725	0,662
X1.9	0,690	0,600	0,603	0,589
X1.10	0,721	0,698	0,667	0,635
X2.1	0,700	0,775	0,698	0,671
X2.2	0,650	0,680	0,650	0,628
X2.3	0,677	0,739	0,639	0,640
X2.4	0,627	0,668	0,612	0,607
X2.5	0,669	0,697	0,683	0,614
X2.6	0,659	0,675	0,649	0,610
X2.7	0,632	0,646	0,605	0,608
X2.8	0,663	0,706	0,672	0,678
X2.9	0,679	0,709	0,676	0,686
X2.10	0,631	0,653	0,616	0,569
X2.11	0,619	0,715	0,612	0,583
X2.12	0,674	0,730	0,694	0,618
X2.13	0,617	0,615	0,609	0,584
X2.14	0,623	0,662	0,633	0,615
Y.1	0,673	0,678	0,767	0,688
Y.2	0,692	0,662	0,712	0,668
Y.3	0,722	0,729	0,767	0,695
Y.4	0,672	0,688	0,678	0,687
Y.5	0,637	0,643	0,712	0,630
Y.6	0,636	0,609	0,646	0,539
Y.7	0,657	0,694	0,727	0,644
Y.8	0,701	0,701	0,769	0,635
Y.9	0,688	0,647	0,723	0,645
Y.10	0,678	0,714	0,732	0,691
Z.1	0,777	0,740	0,734	0,800
Z.2	0,678	0,676	0,658	0,709
Z.3	0,632	0,652	0,648	0,680
Z.4	0,635	0,632	0,655	0,691
Z.5	0,591	0,564	0,572	0,697
Z.6	0,551	0,547	0,574	0,617

Z.7	0,625	0,603	0,609	0,710
Z.8	0,711	0,712	0,702	0,769
Z.9	0,543	0,602	0,587	0,671
Z.10	0,599	0,597	0,602	0,695

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari data yang terdapat dalam tabel, dapat diamati bahwa setiap indikator variabel penelitian menunjukkan nilai *cross loading* yang lebih tinggi pada variabel yang relevan dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik sesuai dengan konteks variabelnya. Selain itu, evaluasi terhadap *discriminant validity* juga dapat dilakukan melalui metode *average variance extracted* (AVE) untuk setiap indikator, di mana nilai AVE yang diperlukan harus lebih dari 0,50 agar model dianggap baik.

Tabel 4. 8 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.516
Budaya Organisasi	0.509
Kinerja Pegawai	0.524
Motivasi Kerja	0.517

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

4.4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dilakukan dengan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Aturan umum menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* atau *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih

dapat diterima menurut Hair (2008) dalam Abdillah & Jogiyanto (2015).

Berikut adalah tabel 4.11 yang menunjukkan hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 4. 9 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.914	0.896	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0.919	0.903	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0.917	0.899	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0.906	0.883	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 4.11 hasil *composite reliability* dari masing-masing variabel menunjukkan nilai untuk disiplin kerja (0,914), budaya organisasi (0,919), kinerja pegawai (0,917), dan motivasi kerja (0,906), semuanya tergolong *reliable*. hasil dari *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel untuk disiplin kerja (0,896), budaya organisasi (0,903), kinerja pegawai (0,899), dan motivasi kerja (0,883). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas dan dapat dianggap *reliable*.

4.4.2 Analisis Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

4.4.2.1 R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi serta pengaruh perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin baik pula model prediksi yang diajukan dalam penelitian ini (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Terdapat kriteria untuk nilai R-Square, yaitu 0,75 untuk model yang kuat, 0,50 untuk model sedang, dan 0,25 untuk model yang lemah (Hair et al., 2011). Berikut adalah nilai R-square dalam penelitian ini:

Tabel 4. 10 Nilai R-square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.902	0.899
Motivasi Kerja	0.825	0.822

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data dalam tabel 4, diperoleh hasil bahwa nilai R-Square untuk Kinerja Pegawai adalah 0,902 yang menunjukkan bahwa 90,2% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. Sementara itu, nilai R-Square untuk Motivasi Kerja adalah 0,825, yang menunjukkan bahwa 82,5% variabel Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, sebagian besar variasi pada kedua variabel tersebut dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4.4.2.2 F-Square

F-Square adalah ukuran perubahan R-Square ketika suatu variabel eksogen dihapus dari model. Konsep ini digunakan untuk menilai besar atau kecilnya pengaruh antar variabel melalui ukuran efek atau F-Square. Terdapat tiga kategori F-Square: nilai $>0,02$ dianggap kecil, $>0,15$ dianggap sedang, dan $>0,35$ dianggap besar (Cohen, 1988). Analisis F-Square dilakukan dalam dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi. Berikut adalah tabel 4.16 yang menunjukkan hasil dari analisis F-Square.

Tabel 4. 11 Nilai F-Square

Variabel	F-Square
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0.225
Budaya Organisasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0.139

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4. 12 Nilai F-Square

Variabel	F-Square
Disiplin Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0.322
Budaya Organisasi (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0.075
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Z)	0.081

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.11, hasil *F-Square* menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,225, yang termasuk dalam kategori sedang. Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,139, yang juga termasuk dalam kategori kecil.

Berdasarkan tabel 4, variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,322, yang termasuk dalam kategori besar. Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,075, yang tergolong kecil. Selain itu, hubungan antara Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai *F-Square* sebesar 0,081, juga termasuk dalam kategori kecil.

4.4.2.3 Koefisien Jalur

Koefisien jalur dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode *bootstrapping* untuk mengukur tingkat pengaruh secara parsial serta menjelaskan hubungan antar variabel, apakah bersifat positif atau negatif. Jika angka P-value <0,05, maka hubungan tersebut dapat dikategorikan

signifikan. sebaliknya, jika *P-value* >0,05, maka hubungan tersebut dianggap tidak signifikan.

Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Jalur

Variabel	T Statistics	P-Value
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	5.513	0.000
Budaya Organisasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	3.876	0.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Jalur

Variabel	T Statistics	P-Value
Disiplin Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	6.656	0.000
Budaya Organisasi (X2) → Motivasi Kerja (Z)	3.132	0.002
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	2.600	0.010

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.13, hasil koefisien jalur menunjukkan bahwa:

- Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki *P-Value* sebesar 0,000, yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) juga memiliki *P-Value* sebesar 0,000, yang juga $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Sedangkan Berdasarkan tabel 4. hasil koefisien jalur menunjukkan bahwa:

- Disiplin Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki *P-Value* sebesar 0,000, yang berarti $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Disiplin

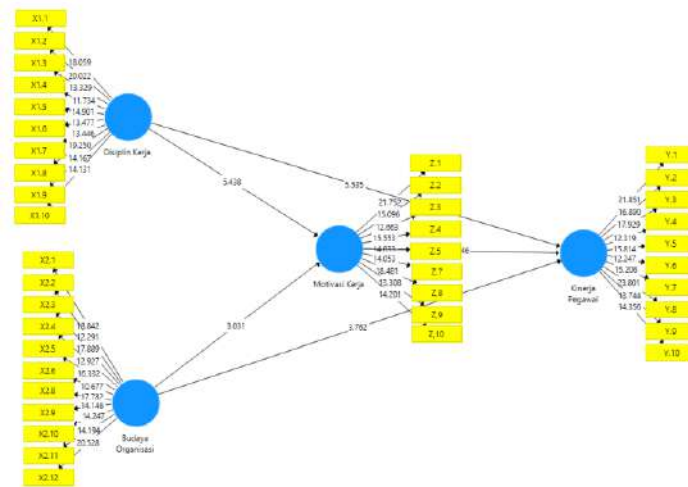
Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja.

- b. Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki *P-Value* sebesar 0,002, yang juga $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- c. Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki *P-Value* sebesar 0,010, yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.4.2.4 Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengukur hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t berfungsi sebagai tes statistik untuk memverifikasi kebenaran hipotesis. *T-statistics* adalah nilai yang digunakan untuk mengamati tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis melalui metode *bootstrapping*. Suatu hasil dianggap signifikan jika *T-statistics* lebih besar dari 1,96. Sebaliknya, jika *T-statistics* kurang dari 1,96, hasil tersebut dianggap tidak signifikan. Selain itu, jika nilai *P-Value* yang diperoleh $< 0,05$, maka pengaruh tersebut dianggap positif, dan sebaliknya (I. Ghozali, 2016).

Gambar 4. 4 Hasil Bootstrapping



Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0

Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics	P-Value
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0.586	0.588	7.605	0.000
Budaya Organisasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0.377	0.375	4.560	0.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics	P-Value
Disiplin Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.132	0.129	2.287	0.023
Budaya Organisasi (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.064	0.062	2.094	0.037

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa analisis data yang dilakukan oleh peneliti dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah

dirumuskan. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis tersebut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,586, dengan *T-statistics* 7,605 ($>1,96$) dan *P-Value* 0,000 ($<0,05$). Ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,377, dengan *T-statistics* 4,560 ($>1,96$) dan *P-Value* 0,000 ($<0,05$). Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja yang Dimediasi oleh Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,132, dengan *T-statistics* 2,287 ($>1,96$) dan *P-Value* 0,023 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja yang Dimediasi oleh Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,064, dengan *T-statistics* 2,094 ($>1,96$) dan *P-Value* 0,037 ($<0,05$). Ini juga menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan dengan memanfaatkan software Smart PLS menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,586, dengan *T-statistics* 7,605 ($>1,96$) dan *P-Value* 0,000 ($<0,05$). Ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana et al., (2022) dan Rarung et al., (2021) yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari kualitas kerja yang baik yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Kedisiplinan memiliki dampak besar terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan berfungsi sebagai latihan bagi pegawai dalam menjalankan aturan-aturan pemerintah. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin besar pula produktivitas kerja pegawai (Rarung et al., 2021).

Seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan tertib meskipun tanpa pengawasan ketat dari atasan. Mereka tidak akan menyia-nyiakan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, serta mematuhi peraturan tanpa merasa terpaksa. Disiplin kerja mencerminkan cara berpikir yang menunjukkan perilaku atau kebiasaan individu, kelompok, atau masyarakat dalam mematuhi kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta norma

dan prinsip etika yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Kirana et al., 2022).

Dalam perspektif Islam, disiplin kerja dianggap sebagai salah satu perintah Allah SWT kepada umat-Nya dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Penerapan disiplin dalam diri seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan akan menciptakan lingkungan yang tertib dan terhindar dari kekacauan. Disiplin kerja tidak hanya penting dalam konteks profesional, tetapi juga dalam berbagai aspek kehidupan termasuk keluarga dan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan firman Allah SWT dalam Qs. Al-'Ashr ayat 1-3 yang berbunyi :

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ ﴿٣﴾ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٤﴾

Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran.”

Ayat tersebut menekankan pentingnya waktu dan memperingatkan manusia tentang kerugian yang mereka hadapi. Dalam surat ini menunjukkan bahwa setiap detik itu sangat berharga. Seluruh umat manusia berada dalam keadaan rugi, kecuali bagi mereka yang beriman dan melakukan amal saleh.

4.5.2 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan dengan memanfaatkan software Smart PLS menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,377, dengan T-statistics 4,560 (>1,96) dan P-Value 0,000 (<0,05).

Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal tersebut selaras dengan penelitian Mannan (2021) dan Ilham et al., (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya Organisasi adalah faktor yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi memberikan arah dan prinsip dasar bagi perusahaan. Ketika sebuah organisasi mampu menerapkan budaya yang positif, norma-norma dan nilai-nilai yang diterapkan akan membentuk perilaku karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Ilham et al., 2021b).

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai ruang di mana individu dengan ide dan pemikiran yang sejalan dapat berkumpul dan bekerja sama. Dalam konteks ini, budaya tersebut dapat mengadopsi prinsip, model, dan nilai-nilai yang sejalan dengan ajaran Islam, dengan tujuan akhir untuk mencari ridha Allah SWT. Sebagaimana dijelaskan dalam Qs. Al-Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : " Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati."

Ayat tersebut menekankan bahwa persatuan dan kerja sama di antara anggota masyarakat atau organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Rasa kebersamaan dan solidaritas dalam suatu organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi. Budaya organisasi

yang kuat menjadi fondasi yang memperkuat ikatan antar anggota, mencegah perpecahan, dan menjaga keharmonisan dalam bekerja.

4.5.3 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Yang Oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan memanfaatkan software Smart PLS menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,132, dengan T-statistics 2,287 ($>1,96$) dan P-Value 0,023 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

Hal tersebut selaras dengan penelitian (Erizon et al., 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Dengan tingkat disiplin yang baik dapat menciptakan struktur dan kebiasaan kerja yang konsisten, hal tersebut membantu pegawai tetap terorganisir dan fokus pada tugas mereka. Ketika pegawai memiliki disiplin yang kuat, mereka cenderung lebih patuh pada jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya disiplin kerja tidak muncul begitu saja, namun memerlukan dorongan motivasi yang kuat (Efendi et al., 2020).

Motivasi berperan sebagai pendorong ekstra yang membuat pegawai lebih antusias dan berkomitmen dalam mencapai tujuan mereka. Dengan tingkat motivasi yang tinggi pegawai tidak hanya mematuhi aturan dan jadwal dengan disiplin, tetapi juga melakukannya dengan dedikasi dan

usaha lebih. Motivasi yang kuat membantu pegawai melihat tujuan yang lebih besar di balik rutinitas mereka, mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, motivasi juga mendorong pegawai untuk berinovasi dan mencari cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan (Erizon et al., 2024).

4.5.4 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan memanfaatkan software Smart PLS menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,064, dengan T-statistics 2,094 ($>1,96$) dan P-Value 0,037 ($<0,05$). Ini juga menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

Hal tersebut selaras dengan penelitian (Putra et al., 2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inspiratif. Ketika budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai seperti kolaborasi, penghargaan, dan komunikasi terbuka, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Peningkatan motivasi memainkan peran penting dalam hubungan antara nilai-nilai budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hubungan yang

optimal antara kinerja dan budaya organisasi melalui motivasi sangat terasa di perusahaan yang memiliki filosofi atau nilai-nilai yang kuat (Wahyuni et al., 2024).

Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh budaya yang positif, motivasi mereka untuk bekerja meningkat. Hal ini akan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen kepada tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, karena mereka tidak hanya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, tetapi juga bersemangat untuk mencapai tujuan bersama. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dihasilkan (Putra et al., 2024).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini berlandaskan pada rumusan masalah dan tujuan yang telah ditetapkan untuk memahami “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada BBPPMPV BOE Malang) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,586, dengan T-statistics 7,605 ($>1,96$) dan P-Value 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang baik menciptakan rutinitas yang teratur dan meningkatkan fokus, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hal ini mencerminkan bahwa disiplin tidak hanya mempengaruhi kehadiran, tetapi juga kualitas dan kuantitas pekerjaan.
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,377, dengan T-statistics 4,560 ($>1,96$) dan P-Value 0,000 ($<0,05$). Ini juga menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap

karyawan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik, yang berujung pada peningkatan kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja yang Dimediasi oleh Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,132, dengan T-statistics 2,287 ($>1,96$) dan P-Value 0,023 ($<0,05$). Ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. etika pegawai memiliki disiplin yang baik, mereka cenderung merasa lebih termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Disiplin menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar, yang memperkuat motivasi untuk mencapai tujuan.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja yang Dimediasi oleh Kinerja Pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,064, dengan T-statistics 2,094 ($>1,96$) dan P-Value 0,037 ($<0,05$). Ini juga menunjukkan bahwa hipotesis diterima, karena Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Budaya organisasi yang positif meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan, sehingga mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam pekerjaan mereka. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa baik Disiplin Kerja maupun Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya menerapkan disiplin dan membangun budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja di BBPPMPV BOE Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak BBPPMPV BOE Malang serta peneliti selanjutnya:

1. Bagi BBPPMPV BOE Malang

a. Meningkatkan dan Menjaga Disiplin Kerja Pegawai

Mengacu pada temuan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka institusi perlu mempertahankan bahkan meningkatkan sistem pengawasan dan evaluasi kedisiplinan secara konsisten. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan manajemen waktu, penegakan aturan kerja secara adil, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional untuk membentuk kebiasaan kerja yang produktif.

b. Memperkuat Budaya Organisasi yang Inklusif dan Kolaboratif

Karena budaya organisasi terbukti berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, maka penting bagi lembaga untuk terus menanamkan nilai-nilai budaya kerja yang mendorong komunikasi

terbuka, kerja sama tim, dan rasa saling menghargai. Kegiatan internal seperti team building, forum diskusi rutin antar divisi, dan apresiasi terhadap kinerja individu atau tim, dapat memperkuat budaya organisasi yang positif.

c. Menumbuhkan Motivasi Kerja Pegawai Secara Berkelanjutan

Karena motivasi kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka lembaga perlu merancang program-program motivasional seperti pemberian insentif berbasis kinerja, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis pegawai seperti rasa dihargai, otonomi, dan pencapaian.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Perluasan Objek dan Subjek Penelitian

Peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan studi pada lembaga pemerintah atau instansi lain dengan karakteristik berbeda agar hasilnya dapat lebih digeneralisasi dan dibandingkan. Selain itu, mempertimbangkan variasi jabatan atau lama masa kerja pegawai dapat memperkaya pemahaman tentang dinamika motivasi dan kinerja.

b. Penambahan Variabel Lain

Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau iklim organisasi yang juga berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Intan, A., Landra, N., Made, N., & Puspitawati, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Raditya Dewata Perkasa Cabang Gianyar. *Journal Unmas*, 3(2), 552–567.
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *Jurnal Budimas*, 3, 327–334.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative And Mixed Methods Approaches* (4th Ed.). Sage Publications.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Discipline And Compensation On Performance Batik Msmes Employees In Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.V7i1.1375>
- Erizon, T., Suryani, A., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iv Muara Sabak. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(2), 1127. <https://doi.org/10.33087/jmas.V9i2.2046>
- Fanani, M. Y. R., & Setiani. (2022). Pengaruh Islamic Leadership, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Pengurus Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 8(1).
- Fomenky, N. F. (2015). *The Impact Of Motivation On Employee Performance*. Global Conference On Business And Finance Proceedings.
- Ghofar, M. A. (2017). *Tafsir Ibnu Katsir* (5th Ed.). Pustaka Imam Asy-Syafi'i.

- Ghozali, I. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hermawan, R., Adiyani, R., & Darsono. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv. Ti Aval Tasikmadu). *Jurnal Ganeshwara*, 3(1), 1–19.
- Hidayat, N., Anisah, H. U., Muntoha, H., & Ismanto, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (Uppd). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1016–1025.
- Hidayati, I. N. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bbppmpv Boe Malang Tahun 2023*.
- Hildawati, Suhirman, Lalu, Prisuna, Bayu Fitra, Hunita, Liza, Mardikawati, Budi, Isnaini, Santi, Wakhyudin, Setiawan, Hermawan, Hadiyat, Yayan, Sroyer, Alvian M., & Saktisya Putra. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik* (Efitra, Ed.; 1st Ed.). Sonpedia. [Www.Buku.Sonpedia.Com](http://www.Buku.Sonpedia.Com)

Husein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (Pls) Dengan Smartpls 3.0*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Ibrahim, I., Abubakar, H., & Yunus, Muh. K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Pln (Persero) Up2d Makassar. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 7(1), 01–10. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i1.5182>

Ilham, Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 9(1), 288–298.

Imana, D. C., & Khan, R. B. F. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Savana Hotel & Convention Malang*. 5, 3718.

Iskamto, D. (2023). Organizational Culture And Its Impact On Employee Performance. *International Journal Of Management And Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>

Jayadi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Store Associate Pada Pt. Gramedia Asri Media Cirebon). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 1(1), 1–13.

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Kenedi, J., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2022). The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance. *International Journal Of Educational Review*, 2(6), 817–826.
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect Of Work Environment, Work Discipline, And Work Motivation On Employee Performance In Manufacturing Company. *European Journal Of Business And Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/Ejbmr.2022.7.3.1396>
- Mannan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tommino Sinar Mulia Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 1–7.
- Martin, S., & Feinberg, B. (2023). The Effect Of Work Discipline On Medical Medical Employee Performance With Work Communication As An Intervening Variable (Case Study Of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital). *Medalion*, 4(1), 22–30. <https://medalionjournal.com/>
- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621–630.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 7(3), 80–89.

- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Exabb Energy Nusantara. In *Exabb Energy Nusantara. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* (Vol. 8, Issue 2).
- Pratama, H., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2023). Enrichment: Journal Of Management The Effect Of Competence And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As A Mediating Variable. In *Enrichment: Journal Of Management* (Vol. 12, Issue 6).
- Puspita, R. D., Darmawan, A. R., Dilla, S. N., Aji, R. S., & Rezeki, F. (2025). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada Bidang Elektronik Di Kawasan Ejip. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 84–91. [Http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca](http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca)
- Putra, Kawiana, & Puja. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(11), 2314–2321.
- Putra, Muh. I. D., Kaco, R., & Rasyid, R. A. (2023). The Effect Of Organizational Culture And Work Discipline On Performance. *Journal La Bisecoman*, 4(6), 119–124. <https://doi.org/10.37899/Journallabisecoman.V4i6.833>
- Rahmania, F., & Subroto, A. (2020). Organizational Culture, Leadership Styles Influence On Performance Through Motivation As A Mediation Variables. *The International Journal Of Business Management And Technology*, 4(5), 117–127. [Www.Theijbmt.Com](http://www.theijbmt.com)

- Rarung, N. E. A., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. *Productivity*, 2(3), 198–202.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Riyanto, S., Handiman, T., & Dwi Prasetya, A. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating Training And Organizational Culture For Improving Employee Performance. *Journal Of Hunan University*, 48(10), 45–55.
- Sabda Gumelar, A., Widjajani, S., & Saur Utomo, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bmt Binamas Purworejo). *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(3), 441–449.
- Saputro, A., & Setiawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Indomobil Trada Nasional Cabang Pondok Indah. *Jurnal Economicus Pertiwi*, 15(2).
- Siregar, I. A., & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *Alacrity: Journal Of Education*, 1(1).
[Http://Lpppipublishing.Com/Index.Php/Alacrity](http://Lpppipublishing.Com/Index.Php/Alacrity)
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th Ed.). : Kencana Prenada Media Group.

- 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). *Quilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2).
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Wahyuni, F., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 2, 38–51. <https://Ejournal.Insuriponorogo.Ac.Id/Index.Php/Almikraj>
- Wahyuni, N. K. A., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Pada Kantor Desa Penatih Dangin Puri, Denpasar. *Setie : Seminar Nasional Teknologi, Inovasi Dan Ekonomi*, 166–177.
- Zarkasyi, A. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Tafsir Al-Qur'an Dan Hadist Pendekatan Filsafat Tematik. *Jurnal Qolamuna*, 2, 133–150.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110169
Nama : Muhammad Rifky Ardiansyah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PADA BBPPMPV BOE MALANG)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	28 Oktober 2024	Revisi Judul Proposal Skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	25 November 2024	Bab 1 BBPPMPV BOE MALANG	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	21 Februari 2025	Revisi Bab 1 BBPPMPV BOE MALANG	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	20 Maret 2025	Revisi Bab 2 BBPPMPV BOE MALANG	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	24 Maret 2025	Revisi Bab 3 BBPPMPV BOE MALANG	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	16 Mei 2025	Revisi Seminar Proposal Bab 1-3	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	11 Juni 2025	Bimbingan Bab 4-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	18 Juni 2025	Revisi Bab 4-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 18 Juni 2025

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, MM

Lampiran 2 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M

NIP : 198710022015032004

Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Rifky Ardiansyah

NIM : 210501110169

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PADA BBPPMPV BOE MALANG)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	32%	10%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 Juni 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 3 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Muhammad Rifky Ardiansyah
Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 4 April 2003
Alamat : Perum Sarimadu 2 Blok B2 No 7, Kendalpayak,
Pakisaji, Kab. Malang, Jawa Timur
Telepon : 0821-3153-7834
Email : Muhrifkya606@gmail.com

Pendidikan Formal

2009 – 2015 : SDN Kebonsari 3 Malang
2015 – 2018 : SMPN 10 Malang
2018 – 2021 : SMAN 2 Malang
2021 – 2025 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas
Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2022 – 2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas
Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Pada BBPPMPV BOE Malang)**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i Responden

Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Muhammad Rifky Ardiansyah mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Kuesioner ini ditunjukkan untuk penyelesaian tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1). Adapun judul dari skripsi yang saya buat adalah “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pada BBPPMPV BOE Malang)”.

Saya selaku peneliti memohon bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu Saudara(i) sebagai responden untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap dan jujur. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu Saudara(i) akan dianalisis dan tidak akan di publikasikan serta dijamin kerahasiannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan di dalam penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Muhammad Rifky Ardiansyah

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Divisi :
3. Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
4. Status Karyawan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan teliti
2. Jawab pernyataan dengan tanda (✓) centang pada kolom yang sudah disediakan
3. Berilah jawaban sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid
4. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan anda terhadap jawaban tersebut. Dengan keterangan sebagai berikut:

STS : apabila anda merasa Sangat Tidak Setuju

TS : apabila anda merasa Tidak Setuju

N : apabila anda merasa Netral

S : apabila anda merasa Setuju

SS : apabila anda merasa Sangat Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kehadiran (X1.1)						
1.	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan					
2.	Saya tidak pernah telat dan selalu memastikan untuk tidak meninggalkan tempat kerja lebih awal					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja (X1.2)						
3.	Saya memahami pentingnya ketaatan pada peraturan					

4.	Saya mematuhi peraturan yang telah berlaku					
Ketaatan Pada Standar Kerja (X1.3)						
5.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang telah diberikan					
6.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X1.4)						
7.	Saya memahami bahwa kewaspadaan yang baik dapat mencegah resiko hukuman					
8.	Saya selalu waspada untuk menghindari tindakan yang dapat mengakibatkan hukuman					
Etika Kerja (X1.5)						
9.	Saya selalu menghargai rekan kerja saya					
10.	Saya selalu berusaha untuk bersikap profesional dan menghormati rekan kerja					

B. Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Resiko (X2.1)						
1.	Saya diberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
2.	Saya mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan yang ditimbulkan					
Perhatian Terhadap Detail (X2.2)						
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti					
4.	Saya selalu memastikan bahwa ketelitian saya dapat membantu mencegah kesalahan dalam					

	bekerja					
Berorientasi Pada Hasil (X2.3)						
5.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
6.	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal					
Berorientasi Pada Individu (X2.4)						
7.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan sepenuh hati					
8.	Saya selalu berusaha mencari kesempatan untuk berkontribusi di BBPPMPV BOE Malang					
Berorientasi Pada Tim (X2.5)						
9.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan bersama rekan kerja dengan kompak dan handal					
10.	Saya selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan					
Agresif (X2.6)						
11.	Saya memiliki kemauan untuk bekerja keras dan tidak mudah putus asa					
12.	Saya memiliki keinginan untuk meningkatkan keahlian yang saya miliki					
Stabil (X2.7)						
13.	Saya selalu menunjukkan konsistensi dalam kinerja, bahkan dalam situasi yang sulit					
14.	Saya percaya bahwa stabilitas emosional penting untuk menjaga fokus dalam bekerja					

C. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas (Y.1)						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan yang saya miliki					
2.	Saya selalu berusaha untuk menjaga kualitas kerja					
Kuantitas (Y.2)						
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
4.	Dalam situasi mendesak, saya bersedia untuk bekerja lembur demi mencapai target					
Ketepatan Waktu (Y.3)						
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6.	Saya menggunakan manajemen waktu yang efektif untuk menghindari keterlambatan					
Efektivitas (Y.4)						
7.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan efektif					
8.	Saya memanfaatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan efektivitas kerja					
Komitmen Organisasi (Y.5)						
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh					
10.	Saya merasa bertanggung jawab atas hasil kerja saya					

D. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis (Z.1)						
1.	BBPPMPV BOE Malang memberikan perlindungan kesehatan/jaminan kesehatan kepada saya					
2.	BBPPMPV BOE Malang memberikan waktu istirahat yang cukup untuk saya					
Kebutuhan Akan Rasa Aman (Z.2)						
3.	Saya mendapatkan kepastian pada pekerjaan saya (Jobdesk, Kontrak)					
4.	Bekerja pada BBPPMPV BOE Malang dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
Kebutuhan Sosial (Z.3)						
5.	Saya merasa hubungan dengan antar rekan kerja berjalan dengan harmonis					
6.	Saya merasa Ada keterbukaan antar rekan kerja yang dapat menciptakan komunikasi yang baik					
Kebutuhan Penghargaan (Z.4)						
7.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas hasil kerja saya					
8.	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan penghargaan atas hasil kerja saya					
Kebutuhan Aktualisasi Diri (Z.5)						
9.	Pekerjaan yang saya jalani memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan saya					
10.	Saya mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan potensi diri saya					

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Interval	Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	96	69,1%
	Perempuan	43	30,9%
Jumlah		139	100%
Usia	20–30 Tahun	3	2,2%
	30–40 Tahun	18	12,9%
	40-50 Tahun	42	30,2%
	>50 Tahun	76	54,7%
Jumlah		139	100%
Status Pegawai	PNS	135	97,1%
	PPPK	3	2,2%
	PPNPN	1	0,7%
Jumlah		139	100%

2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	X1.1	0	0	11	55	73	139	4,446
2.	X1.2	0	0	12	58	69	139	4,410
3.	X1.3	0	1	10	66	62	139	4,360
4.	X1.4	0	1	9	55	74	139	4,453
5.	X1.5	0	0	10	68	61	139	4,367
6.	X1.6	0	1	11	61	66	139	4,381
7.	X1.7	1	0	9	57	72	139	4,432
8.	X1.8	0	0	9	52	78	139	4,496
9.	X1.9	0	0	9	65	65	139	4,403
10.	X1.10	0	1	9	61	68	139	4,410

3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	X2.1	0	1	10	46	82	139	4,504
2.	X2.2	0	1	8	65	65	139	4,396

3.	X2.3	0	0	10	49	80	139	4,504
4.	X2.4	0	0	10	59	70	139	4,432
5.	X2.5	0	0	10	54	75	139	4,468
6.	X2.6	0	1	10	64	64	139	4,374
7.	X2.7	1	0	6	71	61	139	4,374
8.	X2.8	0	0	11	56	72	139	4,439
9.	X2.9	0	1	11	59	68	139	4,396
10.	X2.10	0	0	12	54	73	139	4,439
11.	X2.11	0	1	10	60	68	139	4,403
12.	X2.12	0	0	10	59	70	139	4,432
13.	X2.13	0	0	10	68	61	139	4,367
14.	X2.14	0	0	10	66	63	139	4,381

4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Y.1	0	0	10	49	80	139	4,504
2.	Y.2	0	0	10	59	70	139	4,432
3.	Y.3	0	1	9	49	80	139	4,496
4.	Y.4	0	1	11	58	69	139	4,403
5.	Y.5	0	0	11	53	75	139	4,460
6.	Y.6	0	0	10	71	58	139	4,345
7.	Y.7	0	1	11	70	57	139	4,317
8.	Y.8	0	0	13	51	75	139	4,446
9.	Y.9	0	1	8	57	73	139	4,453
10.	Y.10	1	0	11	59	68	139	4,388

5. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1.	Z.1	0	1	10	40	88	139	4,547
2.	Z.2	0	0	9	54	76	139	4,482
3.	Z.3	0	0	7	58	74	139	4,482
4.	Z.4	0	0	9	65	65	139	4,403
5.	Z.5	0	0	10	63	66	139	4,403
6.	Z.6	0	0	7	69	63	139	4,403

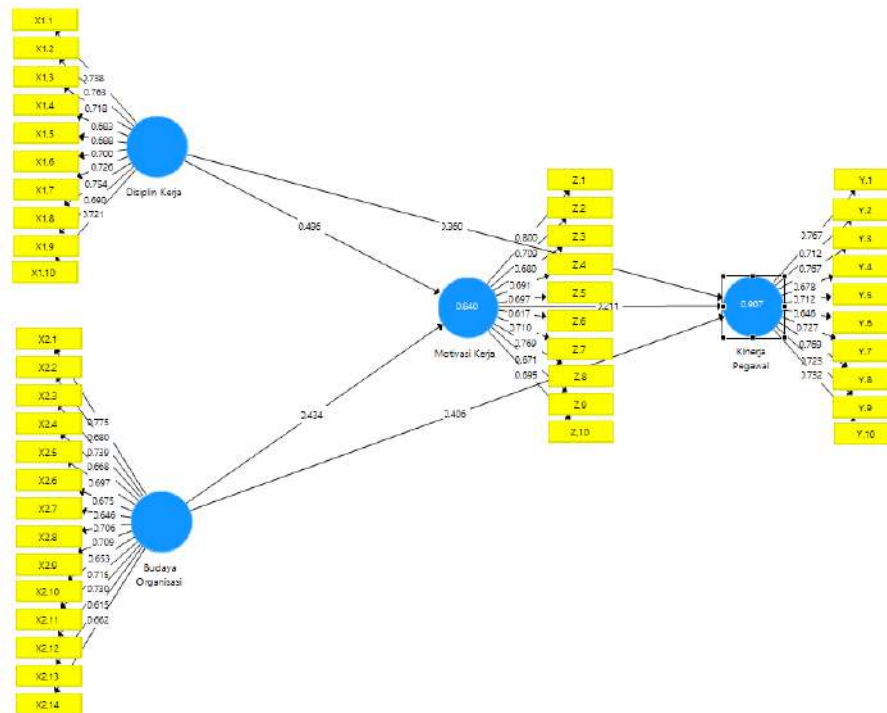
7.	Z.7	0	1	13	65	60	139	4,324
8.	Z.8	0	1	14	53	71	139	4,396
9.	Z.9	0	0	13	53	73	139	4,432
10.	Z.10	0	0	12	63	64	139	4,374

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Loading Factor*)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,738	Valid
	X1.2	0,763	Valid
	X1.3	0,718	Valid
	X1.4	0,683	Valid
	X1.5	0,688	Valid
	X1.6	0,700	Valid
	X1.7	0,726	Valid
	X1.8	0,754	Valid
	X1.9	0,690	Valid
	X1.10	0,721	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,775	Valid
	X2.2	0,680	Valid
	X2.3	0,739	Valid
	X2.4	0,668	Valid
	X2.5	0,697	Valid
	X2.6	0,675	Valid
	X2.7	0,646	Valid
	X2.8	0,706	Valid
	X2.9	0,709	Valid
	X2.10	0,653	Valid
	X2.11	0,715	Valid
	X2.12	0,730	Valid
	X2.13	0,615	Valid
	X2.14	0,662	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,767	Valid
	Y.2	0,712	Valid
	Y.3	0,767	Valid
	Y.4	0,678	Valid
	Y.5	0,712	Valid
	Y.6	0,646	Valid
	Y.7	0,727	Valid
	Y.8	0,769	Valid
	Y.9	0,723	Valid
	Y.10	0,732	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,800	Valid
	Z.2	0,709	Valid
	Z.3	0,680	Valid
	Z.4	0,691	Valid
	Z.5	0,697	Valid
	Z.6	0,617	Valid
	Z.7	0,710	Valid

	Z.8	0,769	Valid
	Z.9	0,671	Valid
	Z.10	0,695	Valid



2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Variabel			
	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1.1	0,738	0,661	0,659	0,677
X1.2	0,763	0,645	0,647	0,664
X1.3	0,718	0,669	0,665	0,634
X1.4	0,683	0,720	0,712	0,661
X1.5	0,688	0,604	0,645	0,630
X1.6	0,700	0,697	0,700	0,677
X1.7	0,726	0,724	0,672	0,662
X1.8	0,754	0,738	0,725	0,662
X1.9	0,690	0,600	0,603	0,589
X1.10	0,721	0,698	0,667	0,635
X2.1	0,700	0,775	0,698	0,671
X2.2	0,650	0,680	0,650	0,628
X2.3	0,677	0,739	0,639	0,640

X2.4	0,627	0,668	0,612	0,607
X2.5	0,669	0,697	0,683	0,614
X2.6	0,659	0,675	0,649	0,610
X2.7	0,632	0,646	0,605	0,608
X2.8	0,663	0,706	0,672	0,678
X2.9	0,679	0,709	0,676	0,686
X2.10	0,631	0,653	0,616	0,569
X2.11	0,619	0,715	0,612	0,583
X2.12	0,674	0,730	0,694	0,618
X2.13	0,617	0,615	0,609	0,584
X2.14	0,623	0,662	0,633	0,615
Y.1	0,673	0,678	0,767	0,688
Y.2	0,692	0,662	0,712	0,668
Y.3	0,722	0,729	0,767	0,695
Y.4	0,672	0,688	0,678	0,687
Y.5	0,637	0,643	0,712	0,630
Y.6	0,636	0,609	0,646	0,539
Y.7	0,657	0,694	0,727	0,644
Y.8	0,701	0,701	0,769	0,635
Y.9	0,688	0,647	0,723	0,645
Y.10	0,678	0,714	0,732	0,691
Z.1	0,777	0,740	0,734	0,800
Z.2	0,678	0,676	0,658	0,709
Z.3	0,632	0,652	0,648	0,680
Z.4	0,635	0,632	0,655	0,691
Z.5	0,591	0,564	0,572	0,697
Z.6	0,551	0,547	0,574	0,617
Z.7	0,625	0,603	0,609	0,710
Z.8	0,711	0,712	0,702	0,769
Z.9	0,543	0,602	0,587	0,671
Z.10	0,599	0,597	0,602	0,695

3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variant Extracted</i> (AVE)
Disiplin Kerja	0.516
Budaya Organisasi	0.509
Kinerja Pegawai	0.524
Motivasi Kerja	0.517

4. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0.914	0.896	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0.919	0.903	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0.917	0.899	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0.906	0.883	<i>Reliable</i>

5. Nilai *R-square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0.902	0.899
Motivasi Kerja	0.825	0.822

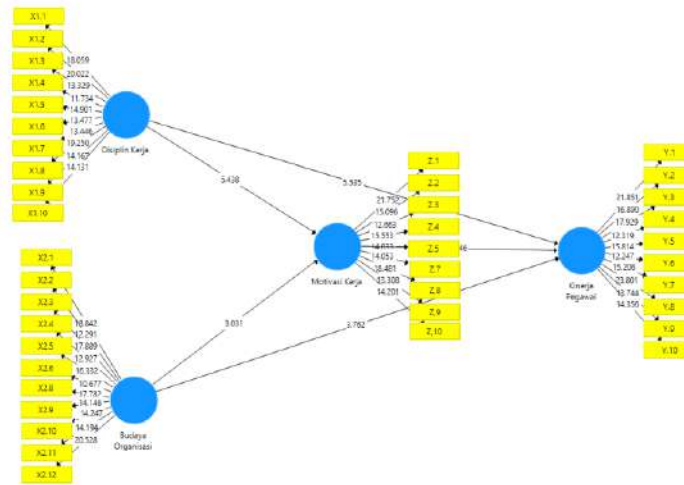
6. Nilai *F-Square*

Variabel	<i>F-Square</i>
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0.225
Budaya Organisasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0.139
Variabel	<i>F-Square</i>
Disiplin Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0.322
Budaya Organisasi (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0.075
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Z)	0.081

7. Hasil Koefisien Jalur

Variabel	<i>T Statistics</i>	<i>P-Value</i>
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	5.513	0.000
Budaya Organisasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	3.876	0.000
Variabel	<i>T Statistics</i>	<i>P-Value</i>
Disiplin Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	6.656	0.000
Budaya Organisasi (X2) → Motivasi Kerja (Z)	3.132	0.002
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Z)	2.600	0.010

8. Hasil Bootstrapping



9. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics	P-Value
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0.586	0.588	7.605	0.000
Budaya Organisasi (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0.377	0.375	4.560	0.000
Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics	P-Value
Disiplin Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.132	0.129	2.287	0.023
Budaya Organisasi (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.064	0.062	2.094	0.037