

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI MEDIASI DI PT KALTIM PRIMA COAL**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama	: Putri Marsela
Nomor Mahasiswa	20311346
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja
Sebagai Mediasi Di PT Kaltim Prima Coal
Tugas Akhir Skripsi**

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar

Sarjana Strata-1 Di Program Studi Manajemen,
Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia



Disusun Oleh:

Nama : Putri Marsela
Nomor Mahasiswa : 20311346
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 04 Maret 2024

Penulis,



Putri Marsela

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi di PT Kaltim Prima Coal

Disusun Oleh:

Nama : Putri Marsela
NIM : 20311346
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 04 Maret 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Alldila Nadhira A.S., S.E., MBA.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI DI PT KALTIM PRIMA COAL**

Disusun oleh : Putri Marsela

Nomor Mahasiswa : 20311346

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 01 April 2024

Penguji/Pembimbing TA : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Penguji : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI MEDIASI DI PT KALTIM PRIMA COAL**

Putri Marsela
Universitas Islam Indonesia
Jurusan Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
20311346@students.uii.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja di PT Kaltim Prima Coal. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini 206 orang karyawan PT Kaltim Prima Coal. teknik pengambilan sampelnya adalah *Purposive sampling* dengan sampel akhir sebanyak 136 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan Skala Likert 1-5 dan alat uji analisis data menggunakan SPSS. hasil penelitian ini menjelaskan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja, (3) Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, (4) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, (5) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, (6) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, (7) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi di PT Kaltim Prima Coal”** dilakukan sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana dari Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini, tentunya terdapat perjuangan dan tantangan bagi penulis. Penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat doa, usaha, tawakal, dukungan dan telah mendapatkan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan ridho dan selalu memberikan jalan untuk kelancaran dalam penyusunan tugas akhir ini.
2. Kepada alm. Bapak Arifin C selaku ayah penulis yang telah tiada ketika penulis sedang menjalani perkuliahan dan penyusunan tugas akhir ini. Semasa hidupnya selalu memberikan kasih sayang, nasihat, motivasi, semangat dan doa. Sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga beliau selalu bangga dengan penulis, terima kasih banyak.
3. Kepada almh. Siti Maryam selaku ibu penulis yang selama semasa hidupnya senantiasa memberikan doa yang luar biasa dan selalu mencurahkan kasih sayang tiada henti. Serta sudah mengantarkan sampai berada di tahap ini, walaupun pada akhirnya harus berjuang sendiri tanpa beliau temani lagi, terima kasih banyak.
4. Ibu Aldilla Nadhira A.S., SE., MBA. Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan ilmu, waktu, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

6. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Abdur Rafik, S.E., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
8. Kepada Sri Devi dan Govinda selaku kakak penulis yang telah memberikan support, kasih sayang, dukungan, dan motivasi serta doa kepada penulis.
9. Pimpinan dan Karyawan PT Kaltim Prima Coal yang telah mengizinkan peneliti untuk penyusunan tugas akhir skripsi.
10. Lillah Mau'Izzah selaku sahabat penulis selama di dunia perkuliahan. Terima kasih telah menjadi rumah kedua untuk berkeluh kesah dalam hal apapun serta memberikan semangat, support, waktu dan kebaikan yang diberikan kepada penulis.
11. Angie Sulistiani P, Winda Kusumawati Inka Sellina, selaku sahabat dan teman seperjuangan penulis yang selalu bersama-sama dari semester pertama hingga penyusunan tugas akhir ini terima kasih telah memberi motivasi, support, dan semangat kepada peneliti serta selalu setia mendengarkan curahan hati peneliti dalam pengerjaan skripsi.
12. Depi Pransiska selaku teman SMP, SMA. Terima Kasih untuk Support, dan selalu ada suka maupun duka serta kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, namun penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat dan membantu semua pihak.

Yogyakarta, Maret 2024

Putri Marsela

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Pertanyaan Penelitian	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Disiplin Kerja	11
2.1.3 Budaya Organisasi	15
2.1.4 Motivasi	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.2.1 Hubungan <i>Budaya Organisasi</i> terhadap Motivasi Kerja	20
2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	21

2.2.3	Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2.4	Hubungan <i>Disiplin Kerja</i> Terhadap kinerja karyawan.....	24
2.2.5	Hubungan <i>Motivasi Kerja</i> terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.6	Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja	27
2.2.7	Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan yang di memediasi Motivasi Kerja	29
2.3	Kerangka Penelitian	31

BAB III METODE PENELITIAN..... 32

3.1	Pendekatan Penelitian	32
3.2	Lokasi Penelitian.....	33
3.3	Profil Perusahaan	33
3.4	Visi dan Misi	34
3.5	Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
3.5.1	Variabel Independen/Variabel Bebas (X)	35
3.5.2	Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y).....	35
3.5.3	Variabel Mediasi (Z)	36
3.5.4	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian	36
3.5.5	Budaya Organisasi (X1).....	36
3.5.6	Disiplin Kerja (X2)	37
3.5.7	Motivasi Kerja (Z).....	37
3.5.8	Kinerja Karyawan (Y).....	38
3.6	Populasi dan Sampel	39
3.6.1	Populasi	39
3.6.2	Sampel.....	39
3.6.3	Teknik Sampling	40
3.7	Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data.....	41

3.7.1	Jenis Data	41
3.7.2	Teknik Pengumpulan Data	41
3.8	Uji Instrumen Penelitian	42
3.8.1	Uji Validitas	42
3.8.2	Uji Reliabilitas	42
3.9	Metode Analisis Data	43
3.9.1	Analisis Deskriptif	43
3.9.2	Analisis Inferensial	43
3.9.3	Analisis Linear Berganda	44
3.9.4	Uji Hipotesis	45
3.9.5	Uji Asumsi Klasik	46
3.9.6	Analisis Jalur (Path Analysis)	47
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	48
4.1.1	Hasil Uji Validitas	48
4.1.2	Uji Reliabilitas	50
4.2	Analisis Deskriptif	50
4.2.1	Karakteristik Responden	50
4.2.1.1	Usia	51
4.2.1.2	Jenis Kelamin	51
4.2.1.3	Status Pernikahan	52
4.2.1.4	Asal Daerah	53
4.2.1.5	Divisi/Jabatan	53
4.2.1.6	Lama Bekerja	54
4.2.1.7	Pendapatan	54
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	55
4.2.3	Variabel Eksogen	55
4.2.4	Variabel Mediasi	58

4.2.5	Variabel Endogen.....	59
4.3	Uji Asumsi Klasik	60
4.3.1	Uji Normalitas	60
4.3.2	Uji Multikolinearitas	61
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	62
4.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.4.1	Pengujian Regresi linear berganda dengan menggunakan dua Variabel yaitu Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Motivasi.....	64
4.4.2	Pengujian Regresi Berganda dengan menggunakan variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	67
4.5	Uji Hipotesis.....	70
4.5.1	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	70
4.5.1.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi	70
4.5.1.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi.....	71
4.5.2	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	72
4.5.2.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.5.2.2	Pengaruh Budaya Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.5.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.6	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	75
4.6.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi	75

4.7	Pembahasan.....	78
4.7.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja	78
4.7.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Motivasi Kerja	80
4.7.3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	81
4.7.4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.7.5	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.7.6	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi	87
4.7.7	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi	89
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
5.1	Kesimpulan	91
5.2	Saran.....	93
5.3	Implikasi.....	93
	DAFTAR PUSTAKA	95
	LAMPIRAN.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	31
Gambar 4.1	Diagram Analisis Path.....	75
Gambar 4.2	Pengujian Signifikansi t hitung	76

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	49
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.3	Hasil Analisis Deskriptif karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4	Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.5	Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	52
Tabel 4.6	Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah	53
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan.....	53
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	54
Tabel 4.10	Kelas Interval Kategori.....	55
Tabel 4.11	Variabel Budaya Organisasi (X1)	56
Tabel 4.12	Variabel Disiplin Kerja (X2)	57
Tabel 4.13	Variabel Motivasi Kerja (Z)	58
Tabel 4.14	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.15	Uji Normalitas Tahap 1	60
Tabel 4.16	Uji Normalitas Tahap 2	61
Tabel 4.17	Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.18	Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.19	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4.20	Heteroskedastisitas	63

Tabel 4.21	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi	64
Tabel 4.22	Koefisien Determinasi Berganda Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi	66
Tabel 4.23	Hasil Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	67
Tabel 4.24	Koefisien Determinasi Berganda Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.25	Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja.....	75
Tabel 4.26	Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja.....	76
Tabel 4.27	Pengujian signifikansi t hitung	77
Tabel 4.28	Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 2	Tabulasi Data Mentah.....	106
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	117
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	119
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	121
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z)	123
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas	124
Lampiran 8	Karakteristik Responden	125
Lampiran 9	Statistik Deskriptif.....	128
Lampiran 10	Uji Normalitas	130
Lampiran 11	Uji Multikolinearitas	131
Lampiran 12	Uji Heteroskedastisitas	132
Lampiran 13	Analisis Regresi.....	133
Lampiran 14	Analisis Path.....	135
Lampiran 15	Penelitian Terdahulu.....	137

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern seperti sekarang, banyak terjadi persaingan yang cukup ketat. Untuk mempertahankan keberlangsungan, semua jenis organisasi, baik swasta maupun pemerintah, memerlukan manajemen yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang tersedia. Pengelolaan SDM yang efisien memiliki dampak positif pada perkembangan organisasi. Ketika organisasi memiliki SDM berkualitas, perusahaan akan mencapai tujuan utamanya, karena SDM dianggap sebagai aset kunci perusahaan. Karena setiap perusahaan akan selalu mengalami naik turunnya kinerja karyawan. Maka dari itu SDM yang berkualitas dapat dicerminkan kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan pesaingnya. (Rohmatin,2022). Kinerja karyawan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki oleh SDM yaitu budaya organisasi, disiplin kerja serta motivasi kerja karyawan. (Rohmatin, 2022).

Ketika berbicara tentang Manajemen, setiap ahli memiliki perspektif yang berbeda mengenai batasan dari konsep secara teoritis. Oleh karena itu, menentukan makna universal yang dapat diterima oleh semua orang bukanlah tugas yang mudah. Namun, pada umumnya berdasarkan pemikiran para ahli definisi manajemen cenderung menggambarkan manajemen sebagai sebuah proses yang melibatkan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. (Sutoro, 2020). Dalam pengelolaan suatu organisasi, fungsi pengawasan memiliki tujuan untuk mengevaluasi seluruh sumber daya yang dimilikinya serta

cara pengolahannya. Sebagai acuan evaluasi terhadap sumber daya manusia atau karyawan, kinerja karyawan dijadikan patokan, karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik tentu akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, kelancaran operasional organisasi dapat terwujud sesuai dengan tujuan awalnya apabila seluruh karyawan bekerja dengan baik, yang berarti memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap karyawan dengan menetapkan standar kerja atau penilaian kinerja sebagai alat evaluasi. Jika kinerja karyawan tidak memenuhi standar, perlu dilakukan pembinaan untuk meningkatkan performa, sebaliknya, jika kinerja karyawan dinilai baik, organisasi perlu memberikan fasilitas melalui pendidikan dan pelatihan untuk memastikan mereka dapat mempertahankan kualitas kinerjanya. (Ferdinal, 2022).

Meskipun sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, namun tidak dapat beroperasi secara mandiri tanpa dukungan dari faktor-faktor lainnya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi manajemennya. (Sutoro, 2020). Karyawan sebagai aset manusia perlu diberikan motivasi agar bersedia bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan dalam pelaksanaan tugasnya. Setiap anggota tim akan memberikan dedikasi maksimalnya jika perusahaan memberikan penghargaan untuk usaha yang aktif dilakukannya. Apabila karyawan bekerja dengan tekun dan merasa didukung oleh seluruh sumber daya perusahaan, maka kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sinambela, 2016). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang spesifik. Kinerja karyawan menjadi sangat

penting karena hal ini mengukur sejauh mana kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas, terukur, dan disepakati bersama yang menjadi patokan dalam penilaian kinerja. Kinerja karyawan juga dikatakan dapat memberikan kontribusi besar bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat jauh lebih kompetitif dan unggul (Sinambela, 2016).

Berkaitan dengan pentingnya Kinerja Karyawan dalam organisasi, beberapa peneliti menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki korelasi positif dengan Disiplin Kerja. Disiplin dalam lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan. Ketika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan mampu menjalankan tanggung jawabnya tanpa perlu pengawasan dari atasan. Ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan, semakin besar potensi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Evaluasi terhadap disiplin karyawan bisa dilihat dari sejauh mana mereka mematuhi jam kerja, mengikuti etika berpakaian yang tepat, serta penggunaan sarana kantor dengan efisien. Dengan adanya kedisiplinan yang kuat di dalam perusahaan diterapkan tanpa memandang tingkat jabatan (Nurindah, 2021). Kedisiplinan juga diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, serta patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku. Hal ini melibatkan ketaatan dan kesediaan untuk menerima konsekuensi yang akan ditanggung jika terjadi pelanggaran, tanpa memandang posisi atau hierarki jabatan. (Mufarrohah, 2022).

Faktor lain yang turut menentukan komitmen organisasi beberapa peneliti menyatakan bahwa Kinerja Karyawan juga memiliki korelasi positif dengan Budaya organisasi yang merupakan pola keyakinan, nilai, dan perilaku yang dapat dikuasai untuk menghadapi kehidupan di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi ini umumnya diciptakan oleh anggota organisasi, sehingga individu yang berada dalam lingkungan tersebut merasa dapat menjadi lebih baik. Selain itu, memberikan motivasi kepada individu yang mendorong karyawan menuju tujuan tertentu dan dapat meningkatkan kinerja agar pekerjaan dapat diselesaikan

dengan optimal. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Dengan demikian motivasi kerja, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. (Nurindah, 2021).

Berkaitan dengan adanya rujukan penelitian yang ditemukan sebelumnya, penting untuk memilih pendekatan yang dapat memahami hubungan antara keduanya terhadap Kinerja karyawan. Pada umumnya belum banyak riset empiris yang meneliti antara keduanya terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan itu, Motivasi Kerja dapat digunakan sebagai salah satu faktor mediasi dari hubungan tersebut. Hal ini dikarenakan Motivasi dapat memediasi pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan. Bagaimana motivasi pada kinerja karyawan, dengan adanya Motivasi maka terdapat dorongan internal yang timbul pada karyawan, untuk bekerja dengan optimal demi mencapai tujuan. Dengan demikian, semakin besar motivasi seseorang, semakin besar pula upaya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja seperti yang diungkapkan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki motivasi kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun hal ini bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. (Ferdinal, 2022). Nyatanya masih sedikit riset empiris yang menjelaskan bahwa motivasi dapat memediasi Budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, terutama pada perusahaan pertambangan.

Perusahaan pertambangan adalah perusahaan yang melakukan kegiatan produksi dengan cara penyelidikan umum, eskplorasi, studi kelayakan, kontruksi, penambangan, pengelolaan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pasca tambang. Perusahaan pertambangan di Indonesia terbagi menjadi lima sektor, yakni pertambangan batu bara, minyak dan gas, logam dan mineral, serta batu-batuan. PT. Kaltim Prima Coal (KPC) yang berada di provinsi Kalimantan Timur Kabupaten Kutai Timur memulai kegiatan

tambangnya pertama kali pada tahun 1990 kegiatan pertambangan batu bara di PT. Kaltim Prima Coal dioperasikan sendiri oleh divisi Mining Operation Division dan juga bekerjasama dengan beberapa kontraktor pertambangan. PT. KPC adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan dan pemasaran batubara untuk pelanggan industri baik ekspor maupun domestik dan mengelola salah satu pertambangan open-pit terbesar di dunia.

Peneliti melakukan penelitian di PT Kaltim Prima Coal (KPC) yang berlokasi di Sangatta, Kalimantan Timur. PT Kaltim Prima Coal merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan dan pemasaran batubara untuk pelanggan industri baik ekspor maupun domestik dan mengelola salah satu pertambangan open-pit terbesar di dunia. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa terdapat permasalahan yang terjadi di perusahaan PT Kaltim Prima Coal (KPC). Permasalahan tersebut sangat erat kaitannya dengan Budaya Organisasi, disiplin Kerja para karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC), sehingga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yang dimediasi dengan motivasi kerja. Adapun masalah yang muncul dari budaya organisasi perusahaan mengenai latar belakang budaya para karyawan yang berasal dari berbagai budaya luar daerah yang berbeda-beda dapat memicu adanya perbedaan pendapat antar sesama karyawan dan pimpinan perusahaan, kemudian terjadinya kesenjangan antar generasi muda yang dapat disebabkan oleh adanya pola pikir atau cara pandang para karyawan yang berbeda-beda. Hal tersebut dapat tercipta ketidakharmonisan di dalam perusahaan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan yang nantinya akan menghambat pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang muncul dari disiplin kerja para karyawan mengenai masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan, yang dimana perusahaan taat akan aturan yang dibuat sesuai dengan peraturan pemerintah dan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan. Namun masih ditemukan adanya karyawan yang melanggar aturan untuk menggunakan telepon genggam (handphone), hal tersebut dapat mengancam keselamatan kerja

karyawan saat bekerja di lapangan dan mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja. Kemudian masalah lain yang muncul mengenai ketidakdisiplinan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu, terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja sering tidak mementingkan pekerjaan mereka. Sehingga para karyawan baru yang beradaptasi dengan pekerjaan mereka merasa tidak nyaman dan hal tersebut dapat memunculkan konflik.

Penelitian mengenai kinerja karyawan faktor-faktor yang mempengaruhinya ini didasarkan oleh kesadaran akan pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor penentu bagi keseluruhan kinerja KPC. karyawan yang dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi akan sepenuhnya memanfaatkan potensi mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh KPC, termasuk standar kualitas, kuantitas, dan waktu. Kesesuaian kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh KPC akhirnya akan berdampak pada peningkatan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penjelasan permasalahan diatas, dapat dilihat bahwa Budaya organisasi, disiplin kerja, serta motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja para karyawan. Maka peneliti tertarik untuk menyelidiki dan menguji terkait Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai mediasi di PT Kaltim Prima Coal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang muncul dari Budaya organisasi mengenai latar belakang budaya karyawan PT Kaltim Prima Coal yang berasal dari budaya luar daerah yang berbeda-beda, kemudian masih ada karyawan yang melanggar aturan saat bekerja di lapangan, dan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja sehingga karyawan baru yang beradaptasi

dengan pekerjaan mereka merasa tidak nyaman dan hal tersebut dapat menimbulkan konflik. Pada penelitian ini juga masih terbatasnya riset empiris yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh Budaya organisasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan pada PT. KPC

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT Kaltim Prima Coal?
2. Apakah Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT Kaltim Prima Coal?
3. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaltim Prima Coal?
4. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaltim Prima Coal?
5. Apakah Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Kaltim Prima Coal?
6. Apakah Motivasi memediasi Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja karyawan pada PT Kaltim Prima Coal?
7. Apakah Motivasi memediasi Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Kaltim Prima Coal?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis berharap bahwa penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Kaltim Prima Coal.

2. Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan pada PT Kaltim Prima Coal.
3. Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kaltim Prima Coal.
4. Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kaltim Prima Coal.
5. Untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kaltim Prima Coal.
6. Untuk menguji pengaruh Motivasi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Kaltim Prima Coal.
7. Untuk menguji pengaruh Motivasi memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Kaltim Prima Coal.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk menambah wawasan, pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori yang dipelajari selama masa perkuliahan di Prodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII, terutama tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan strategi apa yang akan digunakan perusahaan untuk merencanakan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja yang mana untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

(Novia Ruth Silaen, 2021) Kinerja merujuk pada hasil kerja yang bisa dicapai oleh individu atau sekelompok orang di dalam suatu perusahaan. Sedangkan (Sinambela, 2016) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan mereka dalam melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting karena melalui kinerja ini dapat diukur sejauh mana kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan kriteria yang jelas dan dapat diukur secara bersama-sama sebagai pedoman. Jika dilihat dari etimologi kata “kinerja” berasal dari kata “performance” yang mana memiliki beberapa makna, seperti melakukan, menjalankan, melaksanakan. Kemudian memenuhi atau menjalankan kewajiban. Dan menampilkan karakter dalam suatu permainan. Serta menjalankan atau menyelesaikan tanggung jawab.

Berdasarkan definisi tersebut, kinerja karyawan mencerminkan pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan akan mengalami dampak positif karena karyawan dapat berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Novia Ruth Silaen, 2021) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan antara lain:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

b. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan selain besarnya target pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya.

c. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Perencanaan Kegiatan

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan.

e. Otoritas (Wewenang)

Pentingnya kekuasaan adalah ide tentang sebuah permintaan atau surat yang adil dalam sebuah kelompok yang diakui oleh seseorang dari kelompok itu kepada orang lain untuk melakukan tindakan sesuai dengan komitmennya (Pemberian tenaga). Permintaan tersebut menegaskan apa yang seharusnya bisa terjadi dan apa yang tidak bisa dalam asosiasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Novia Ruth Silaen, 2021) ada 5 indikator dalam kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kuantitas Kerja, jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
2. Kualitas Kerja, standar ini dilakukan untuk melihat kualitas pekerjaan berdasarkan pandangan karyawan terhadap hasil pekerjaan dan seberapa baik tugas-tugas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
4. Efektivitas, menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
5. Komitmen, tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2010, pp. 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operasional yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, mencapai hasil optimal dalam organisasi perusahaan akan sulit. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa kesimpulan dapat diambil bahwa penerapan kedisiplinan harus diutamakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya dengan demikian, kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. Pengukuran indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja bisa terwujud apabila anggota tim atau karyawan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah jenis indikator-indikator dalam pendisiplinan menurut (Robbins 2005, p.182 adalah sebagai berikut:

a. Kedisiplinan waktu

Kedisiplinan waktu merujuk pada sikap atau perilaku yang menunjukkan patuh terhadap jam kerja, termasuk: keterlibatan dan konsistensi selama jam kerja, melakukan tugas sesuai jadwal dan dengan ketepatan. Ini melibatkan kedatangan tepat waktu, pendekatan terstruktur, dan kesengajaan dalam bekerja. Hal ini memungkinkan semua aktivitas kerja di tempat kerja untuk berjalan sebagaimana mestinya.

b. Kesetiaan / patuh pada peraturan yang ada

Kesetiaan terhadap peraturan prinsip-prinsip dan pedoman, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, dirancang untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan ketaatan dari para anggota tim terhadap tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kesetiaan disini mengacu pada ketaatan dan patuh terhadap dress code atau komitmen yang telah disepakati bersama, serta terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

c. Tanggung jawab

Salah satu tanggung jawab utama seorang pekerja adalah menggunakan dan merawat peralatan dengan baik, yang sangat penting untuk kelancaran aktivitas kantor. Selain itu, kemampuan untuk mengelola tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai anggota tim juga merupakan hal yang diharapkan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2010, pp. 195-196) adapun beberapa bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan dan Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang akan dicapai secara ideal. hal ini yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar bekerja dengan sungguh-sungguh.
- b. Teladan Pimpinan pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d. Keadilan keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

2.1.3 Budaya Organisasi

Menurut (Busro, 2018) Budaya memainkan peran penting dalam membedakan satu masyarakat dari yang lain, dalam cara mereka berinteraksi dan menyelesaikan tugas-tugas. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu pandangan yang sama yang menciptakan keseragaman dalam perilaku dan tindakan mereka. Pelanggaran terhadap budaya dapat mengakibatkan pengucilan dari masyarakat yang memegang teguh nilai-nilai budaya tersebut. Budaya organisasi merupakan persepsi bersama yang diadopsi oleh anggota-anggota suatu organisasi sehingga membentuk suatu sistem yang diinterpretasikan dengan cara yang sama oleh seluruh anggota. Semua anggota organisasi memiliki pemahaman yang seragam dalam mengartikan semua aktivitas sub-item yang ada di dalam organisasi.

Budaya organisasi juga mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini mencakup nilai, keyakinan, dan asumsi yang menjadi ciri organisasi. (Robbins, 2019)

1. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya Organisasi menurut (Robbins, 2019) antara lain:

- a. Mempunyai peran yang menentukan batasan; menciptakan perbedaan antar organisasi.
- b. Menyampaikan rasa identitas bagi anggota organisasi
- c. Budaya memfasilitasi komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi individu
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik penting Budaya Organisasi menurut (Robbins, 2019)

- a. Budaya berdasarkan afiliasi manusia: karyawan menghargai keterikatan, kerjasama, kepercayaan, dan dukungan
- b. Budaya berbasis pada perubahan: karyawan menghargai pertumbuhan,

variasi, perhatian detail, stimulasi, dan otonomi.

- c. Budaya berdasarkan prestasi. Karyawan menghargai komunikasi, kompetensi, dan kompetisi.
- d. Hierarki budaya didasarkan pada stabilitas, karyawan menghargai komunikasi, formalisasi, dan rutinitas.

3. Indikator Budaya Organisasi

(Busro, 2018) menyatakan bahwa terdapat 10 indikator atau karakteristik utama secara keseluruhan merupakan inti dari budaya dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Jaminan diri (self assurance)
- b. Ketegasan dalam bersikap (decisiveness)
- c. Kemampuan dalam pengawasan (supervisory ability)
- d. Kecerdasan emosi (intelligence)
- e. Inisiatif (initiative)
- f. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (need for achievement)
- g. Kebutuhan akan aktualisasi diri (need for self actualization)
- h. Kebutuhan jabatan/posisi (need for power)
- i. Kebutuhan akan penghargaan (need for reward)

2.1.4 Motivasi

1. Motivasi Kerja

Menurut (Busro, 2018) motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memenuhi sejumlah kebutuhan individu. Dalam pengertian ini, terdapat tiga komponen kunci, yaitu: usaha, tujuan dan kebutuhan. Komponen usaha mencerminkan seberapa intensitasnya usaha yang dilakukan. Usaha yang diarahkan secara konsisten menuju tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang diharapkan, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan tersebut.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena

manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik. (Hasibuan, 2010, p. 141)

Berdasarkan definisi dari para ahli yang disebutkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang, baik dari dalam maupun luar, untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai porses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

Menurut (Novia Ruth Silaen, 2021) Motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik yang internal maupun eksternal. Adapun pada faktor internal adalah:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk berkuasa.

Adapun elemen-elemen Eksternal yang mempengaruhi motivasi individu termasuk:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya penghargaan atas prestasi.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang berlaku.

Berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memotivasi dalam pekerjaan termasuk: Supervisi, interaksi sosial, kompensasi, kebutuhan individu, keinginan, kepuasan kerja, serta pencapaian prestasi kerja.

3. Indikator Motivasi Kerja

(Sinambela, 2016) mengacu pada hierarki kebutuhan manusia yang terdiri dari lima tingkatan yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis, meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, perlindungan fisik. Ini merupakan tingkatan kebutuhan yang paling dasar atau tingkat rendah.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yang mencakup kebutuhan akan perlindungan dari

ancaman, bahaya, konflik, dan kondisi lingkungan yang tidak aman.

- c. Kebutuhan akan Kepemilikan Sosial, keinginan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, memiliki afiliasi, serta kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan Harga Diri, keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri, keinginan untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan (skill), dan potensi. Hal ini mencakup dorongan untuk menyatakan pendapat, mengemukakan ide, gagasan, serta memberikan kritik terhadap suatu hal.

Secara garis besar, motivasi adalah proses yang memicu, mengarahkan, mempertahankan, dan mendorong perilaku manusia, dalam konteks kerja, motivasi tercermin dari seberapa keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Hubungan *Budaya Organisasi* terhadap Motivasi Kerja

Rozi (2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dimana disebutkan setiap ada perubahan budaya organisasi yang lebih baik hal ini akan berdampak positif terhadap keinginan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja ketika budaya organisasi menjadi lebih positif, para pegawai merasa terdorong atas termotivasi untuk mengarahkan perilaku mereka secara positif.

Eko (2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja. Dimana disebutkan kenaikan motivasi karyawan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang mempertimbangkan perasaan saat memberikan arahan di tempat kerja. Karyawan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim, serta memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan yang baru, hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan.

EM (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dimana disebutkan jika semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Budaya

Organisasi dan Motivasi kerja sangat signifikan, sehingga peningkatan motivasi kerja karyawan dapat lebih efektif melalui peningkatan budaya organisasi.

Sutoro (2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan dimana disebutkan bahwa organisasi menunjukkan keinginan untuk menegakan budaya kerja yang lebih baik dan motivasi yang tinggi ini menandakan bahwa prestasi kerja yang tinggi, gaji yang memuaskan, tanggung jawab yang besar, dedikasi yang kuat, minat yang besar terhadap profesi, serta penghargaan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja.

(Immanuel, 2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Faktor budaya organisasi yang ada tercermin pada beberapa bidang antara lain tujuan, kesatuan, kinerja, integritas, keunggulan, dan keakraban. Kesimpulannya terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel motivasi kerja karyawan. Kemudian, sebagai sarana apresiasi keterlibatan pimpinan dan staf, berupa seminar, sosialisasi dalam bentuk kegiatan tidak resmi.

(Ronald, 2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat penting bagi perusahaan. Tempat kerja akan sangat lebih baik dan mampu menumbuhkan motivasi karyawan jika semakin baik hubungan antara manajer dan staf, karyawan dan rekan kerja, serta lingkungan manajemen perusahaan. Dan juga merupakan sumber kestabilan dan keberlangsungan organisasi yang memberikan rasa aman bagi karyawannya, dan yang lebih penting lagi, budaya membantu karyawan untuk semangat menjalankan tugasnya.

(Josephine, 2024) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. artinya jika budaya organisasi semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Dapat menjaga budaya organisasi yang kuat di kalangan karyawan, perusahaan harus membangun kedekatan antara manajemen dan karyawan melalui pertemuan rutin bulanan, pemberian jam kerja melalui flexi hour, hingga acara temu karyawan.

(Briandana Adiwiratna, 2019) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dengan digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja

karyawan dan pengelola perusahaan. Salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan mendorong motivasi kerja karyawan. lebih dalam hubungan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Oleh karena itu, penulis dapat menyimpulkan asumsi hipotesis sebagai berikut.

H1: Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Fisabilillah (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa jika motivasi meningkat, kedisiplinan kerja juga akan mengalami peningkatan Motivasi karyawan untuk mendapatkan pengakuan, apresiasi, intensif, serta kompensasi yang layak dari perusahaan akan mendorong mereka untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Djoko (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa ketidakkonsistenan dalam disiplin karyawan berdampak pada motivasi untuk mencapai peningkatan kinerja, hal ini karena atasan akan mempertimbangkan apakah diperlukan peningkatan atau pembinaan bagi karyawan. Oleh karena itu, konsisten dalam menjaga disiplin harus terus dipertahankan sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan ketika mereka diberi kesempatan untuk berprestasi.

Kusni (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin maka semakin baik motivasi karyawan.

Roy (2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, dengan kata lain, jika disiplin kerja meningkat maka motivasi kerja pun akan meningkat.

Faizal (2023) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap disiplin kerja seorang karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

(Senetiel, 2023) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Dimana Jika karyawan semakin disiplin maka dapat memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Dapat dikatakan juga bahwa secara langsung maupun tidak langsung faktor disiplin karyawan berpotensi mempengaruhi motivasi kerja

karyawan, dan apabila muncul motivasi kerja karyawan maka pada akhirnya kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik.

(Karina, 2023) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja. Jika karyawan yang konsisten dalam kehadiran dan memegang teguh prinsip-prinsip kerja akan merasa lebih nyaman dalam pekerjaannya karena mereka akan selalu menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas terbaik. Hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

Oleh karena itu, penulis dapat menyimpulkan asumsi hipotesis sebagai berikut.

H2: Terdapat Pengaruh Positif Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

2.2.3 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Indra (2023) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi semakin meningkatnya kualitas Budaya Organisasi, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan tergantung pada tingkat komitmen dan konsisten dalam menerapkan budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja. Maka dari itu karyawan dengan mempraktekkan budaya organisasi yang berlaku, seperti melakukan konsultasi dengan pimpinan sebelum menjalankan tugas, bertanggung jawab, dan teliti.

Fauzi (2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan Budaya Organisasi yang baik seperti perilaku proaktif dalam menyelesaikan tugas, inovasi, dan keberanian mengambil resiko, dapat meningkatkan Kinerja Organisasi.

Nguyen (2023) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pentingnya Budaya Organisasi serta kontribusinya terhadap Kinerja Organisasi. Namun secara tidak langsung berpengaruh pada hasil perusahaan melalui Budaya Organisasi, dapat dipengaruhi Kinerja perusahaan secara langsung atau tidak dengan membentuk sikap dan perilaku untuk hasil organisasi yang diinginkan. Hasilnya memberikan wawasan mengenai pentingnya Budaya Organisasi sebagai alat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kiki (2021) Hasil penelitian ini menyimpulkan pentingnya sebuah organisasi terlibat dalam membangun Budaya Organisasi yang positif. Organisasi perlu menemukan Budaya mereka sendiri untuk dikembangkan. Para

pemimpin sangat penting dalam membentuk Budaya Organisasi karena CEO yang terbuka terhadap pengalaman baru cenderung menciptakan Budaya Organisasi yang adaptif.

Lisda (2021) Hasil penelitian ini menyimpulkan penerapan Budaya Organisasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Hubungan yang saling terkait antara Budaya Organisasi dan kinerja melalui model diagnosis Budaya Organisasi.

(Maartje PAAIS, 2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dimana budaya ini merupakan inti dari hal yang esensial dalam sebuah organisasi. Aturan dan larangan yang diikuti oleh anggota mencerminkan tindakan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan yang mengatur perilaku mereka. Dengan demikian, budaya mencakup apa yang diizinkan atau tidak diizinkan, sehingga dapat dianggap sebagai pedoman yang membimbing pelaksanaan aktivitas dalam organisasi.

(Calen, 2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi bisa dicapai melalui adopsi budaya yang kuat. Budaya organisasi yang solid berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja yang baik, selama budaya organisasi tersebut memiliki dampak positif dan bisa diimplementasikan dengan efektif oleh seluruh anggota organisasi, hal ini dapat memperlancar operasional organisasi dan berpotensi memengaruhi kinerja keseluruhan. Selain itu pimpinan organisasi diharapkan untuk terus memperkuat nilai-nilai dan norma-norma yang ada di dalam organisasi agar tetap dapat dipahami dan diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi.

(Christina, 2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Diperlukannya peningkatan perilaku karyawan dan budaya dalam memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan, terutama dalam konteks menjalankan tugas di dalam organisasi. Sikap ini mencakup memberikan bantuan yang tidak diwajibkan secara formal.

(Taroreh, 2024) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama (persepsi) yang dianut oleh

anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Keberadaan budaya yang kuat dalam organisasi akan semakin memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penulis dapat menyimpulkan asumsi hipotesis sebagai berikut.

H3: Terdapat Pengaruh Positif Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan

Rahmi (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan meningkatkan kinerja pegawai sangat berkaitan dengan tingkat disiplin kerja. Disiplin yang konsisten diharapkan akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, diharapkan pula akan tercipta kinerja yang optimal.

Nurindah (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam lingkungan perusahaan. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, akan mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa perlu pengawasan langsung dari atasan. Karena itu, disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kinerja karyawan.

Damar (2020) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja selain membuat strategis dalam bisnis, kinerja yang unggul dari karyawan menjadi faktor krusial untuk bertahan di perusahaan. Untuk dapat bekerja dengan baik agar perusahaan dapat mencapai hasil yang baik perlunya disiplin kerja, dimana disiplin kerja ini memiliki pengaruh pada kinerja karyawan yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam mencapai keberhasilan.

Nur (2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai aturan yang mengatur aktivitas karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap tata tertib. Jika kinerja karyawan menurun maka hal tersebut bisa dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang mereka miliki.

Sudaryono (2023) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, anggota organisasi perlu mematuhi dan melaksanakan aturan yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara keinginan, realitas, dan hasil kerja yang diharapkan. Sebuah organisasi tak dapat berjalan sesuai rencana tanpa adanya kedisiplinan kuat di tempat kerja.

(Agbo, 2020) hasil dari penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan kebijakan mengenai cara menegakkan disiplin kepada karyawan, dan mekanisme tersebut harus diperiksa secara cermat untuk memastikan tidak bersifat keras sehingga karyawan tidak merasa takut terhadap proses disiplin namun tetap menghormatinya. Selain itu, manajer juga harus memberikan dukungan kepada individu yang sedang mengalami tekanan emosional, mengenali tanda-tanda peringatan yang mungkin muncul, dan berupaya mengurangi tekanan sebisa mungkin.

(Zhenyu Cui, 2024) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bahwa kesuksesan sesuatu perusahaan atau organisasi, setiap interaksi komunikasi antar individu akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat terkait dengan pencapaian tujuan organisasi serta kelangsungan hidupnya, sehingga karyawan diharapkan untuk bekerja dengan penuh dedikasi.

(Prabu, 2020) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat berarti meningkatkan kinerja jika akan mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen dalam rangka mengevaluasi keberadaan dan keakuratan pemantauan kehadiran karyawan, penegakan hukum dan sanksi. Selain itu perlunya peningkatan tanggung jawab karyawan dalam bekerja agar kualitas kinerja karyawan meningkat.

Oleh karena itu, penulis dapat menyimpulkan asumsi hipotesis sebagai berikut.

H4: Terdapat Pengaruh Positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.5 Hubungan *Motivasi Kerja* terhadap Kinerja Karyawan

Riyanto (2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Motivasi Kerja dimana disebutkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan.

Alex (2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Dimana disebutkan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor yang paling

penting karena hal ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan bekerja dengan baik.

Alfian (2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana disebutkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sehingga peningkatan motivasi pegawai mampu memediasi peningkatan kinerja karyawan pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Serang.

Ilham (2022) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana disebutkan bahwa karyawan perlu upaya peningkatan motivasi pegawai dengan cara pimpinan memberikan perhatian dan perlakuan yang adil serta menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Edi (2022) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana disebutkan bahwa semakin bagus motivasi pegawai semakin tinggi kinerja pegawai. Pentingnya motivasi karena hal tersebut yang menyebabkan dan, mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan semangat mencapai hal yang optimal.

(Joseph Ato Forson, 2021) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menjadi efektif mempertahankan kesuksesan jangka panjang, sebuah organisasi harus memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan siap belajar, seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan posisinya, terlepas dari situasi yang dihadapinya. Manajemen kinerja memiliki peran penting dalam menetapkan ekspektasi terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras sesuai dengan harapan perusahaan.

(Halim, 2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka karena memiliki motivasi inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas tanpa perlu diarahkan oleh atasan. Karyawan juga merasa sangat termotivasi ketika menyadari bahwa usaha keras mereka dapat membawa mereka menuju kemungkinan promosi atau pengembangan karir di bidang manajemen.

(Tworek, 2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika Motivasi kerja baik akan mempengaruhi perkembangan yang berkelanjutan tidak hanya pada level karyawan, tetapi juga diseluruh organisasi. Karena itu, manajer dalam organisasi modern perlu mempertimbangkan tidak hanya kualifikasi yang dimiliki saat ini oleh calon pekerjaan atau karyawan, tetapi juga kemampuan adaptasi atau kreativitas dalam menyelesaikan masalah.

(Kuswati, 2020) Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, perlu dipertimbangkan kebutuhan fisiologis seperti insentif, biaya transportasi, tunjangan makan, dan lain sebagainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan untuk memberikan tugas-tugas yang menantang agar mereka dapat mengembangkan kreativitas dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu, penting juga untuk selalu memberikan bimbingan, arahan, dan teguran kepada pegawai.

Oleh karena itu, penulis dapat menyimpulkan asumsi hipotesis sebagai berikut.

H5: Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.6 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja

Rozi (2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dimana disebutkan setiap ada perubahan budaya organisasi yang lebih baik hal ini akan berdampak positif terhadap keinginan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja ketika budaya organisasi menjadi lebih positif, parapegawai merasa terdorong atas termotivasi untuk mengarahkan perilaku mereka secara positif.

Eko (2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja. Dimana disebutkan kenaikan motivasi karyawan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang mempertimbangkan perasaan saat memberikan arahan di tempat kerja. Karyawan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim, serta memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan yang baru, hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan.

EM (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dimana disebutkan jika semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi kerja sangat signifikan, sehingga peningkatan motivasi kerja karyawan dapat lebih efektif melalui peningkatan budaya organisasi.

Riyanto (2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Motivasi Kerja dimana disebutkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan.

Alex (2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Dimana disebutkan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor yang paling penting karena hal ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan bekerja dengan baik.

(Ronald, 2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat penting bagi perusahaan. Tempat kerja akan sangat lebih baik dan mampu menumbuhkan motivasi karyawan jika semakin baik hubungan antara manajer dan staf, karyawan dan rekan kerja, serta lingkungan manajemen perusahaan. Dan juga merupakan sumber kestabilan dan keberlangsungan organisasi yang memberikan rasa aman bagi karyawannya, dan yang lebih penting lagi, budaya membantu karyawan untuk semangat menjalankan tugasnya.

(Josephine, 2024) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. artinya jika budaya organisasi semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Dapat menjaga budaya organisasi yang kuat di kalangan karyawan, perusahaan harus membangun kedekatan antara manajemen dan karyawan melalui pertemuan rutin bulanan, pemberian jam kerja melalui flexi hour, hingga acara temu karyawan.

(Briandana Adiwiratna, 2019) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah

berlangsung lama dengan digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan pengelola perusahaan. Salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan mendorong motivasi kerja karyawan. lebih dalam hubungan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

(Joseph Ato Forson, 2021) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menjadi efektif mempertahankan kesuksesan jangka panjang, sebuah organisasi harus memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan siap belajar, seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan posisinya, terlepas dari situasi yang dihadapinya. Manajemen kinerja memiliki peran penting dalam menetapkan ekspektasi terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras sesuai dengan harapan perusahaan.

(Tworek, 2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika Motivasi kerja baik akan mempengaruhi perkembangan yang berkelanjutan tidak hanya pada level karyawan, tetapi juga diseluruh organisasi. Karena itu, manajer dalam organisasi modern perlu mempertimbangkan tidak hanya kualifikasi yang dimiliki saat ini oleh calon pekerjaan atau karyawan, tetapi juga kemampuan adaptasi atau kreativitas dalam menyelesaikan masalah.

H6: Terdapat Hubungan Positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi motivasi

2.2.7 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi Motivasi Kerja

Fisabilillah (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa jika motivasi meningkat, kedisiplinan kerja juga akan mengalami peningkatan Motivasi karyawan untuk mendapatkan pengakuan, apresiasi, intensif, serta kompensasi yang layak dari perusahaan akan mendorong mereka untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Djoko (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa ketidakkonsistenan dalam disiplin karyawan berdampak pada motivasi untuk mencapai peningkatan kinerja, hal ini karena atasan akan mempertimbangkan apakah diperlukan peningkatan atau pembinaan bagi karyawan. Oleh karena itu, konsisten dalam menjaga disiplin harus terus dipertahankan sehingga

kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan ketika mereka diberi kesempatan untuk berprestasi.

Kusni (2021) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin maka semakin baik motivasi karyawan.

Riyanto (2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Motivasi Kerja dimana disebutkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan.

Alex (2022) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Dimana disebutkan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor yang paling penting karena hal ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan bekerja dengan baik.

(Senetiel, 2023) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Dimana Jika karyawan semakin disiplin maka dapat memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Dapat dikatakan juga bahwa secara langsung maupun tidak langsung faktor disiplin karyawan berpotensi mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan apabila muncul motivasi kerja karyawan maka pada akhirnya kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik.

(Karina, 2023) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja. Jika karyawan yang konsisten dalam kehadiran dan memegang teguh prinsip-prinsip kerja akan merasa lebih nyaman dalam pekerjaannya karena mereka akan selalu menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas terbaik. Hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

(Joseph Ato Forson, 2021) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menjadi efektif mempertahankan kesuksesan jangka panjang, sebuah organisasi harus memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan siap belajar, seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan posisinya, terlepas dari situasi yang dihadapinya. Manajemen kinerja memiliki

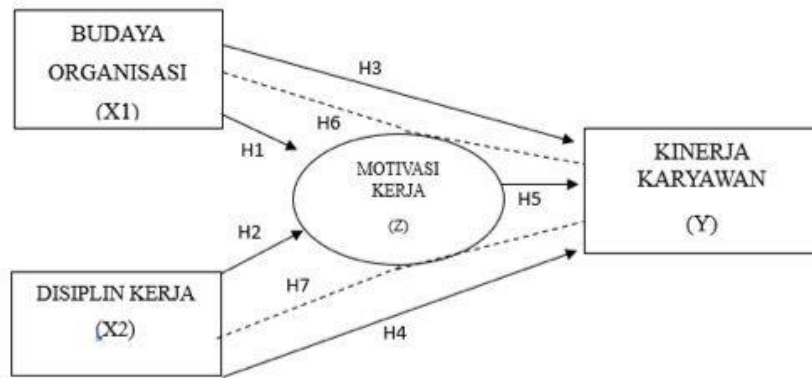
peran penting dalam menetapkan ekspektasi terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian mendorong mereka untuk bekerja lebih keras sesuai dengan harapan perusahaan.

(Tworek, 2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika Motivasi kerja baik akan mempengaruhi perkembangan yang berkelanjutan tidak hanya pada level karyawan, tetapi juga diseluruh organisasi. Karena itu, manajer dalam organisasi modern perlu mempertimbangkan tidak hanya kualifikasi yang dimiliki saat ini oleh calon pekerjaan atau karyawan, tetapi juga kemampuan adaptasi atau kreativitas dalam menyelesaikan masalah.

H7: Terdapat Hubungan Positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi motivasi

2.3 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



- H1 : Terdapat pengaruh yang positif Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja
- H2 : Terdapat pengaruh yang positif Disiplin Kerja terhadap motivasi kerja
- H3 : Terdapat pengaruh yang positif Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan
- H4 : Terdapat pengaruh yang positif Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
- H5 : Terdapat pengaruh yang positif Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan
- H6 : Terdapat pengaruh yang positif Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja
- H7 : Terdapat pengaruh yang positif Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

(Abdullah, et al., 2021) Penelitian ini menggunakan metode studi dengan pendekatan pengujian informasi kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah upaya ilmiah yang sistematis untuk memahami bagian-bagian dan fenomena, serta hubungan sebab-akibat di antaranya. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data yang dapat diukur dan menerapkan teknik statistik, matematika, atau komputasi untuk menganalisisnya. Penelitian kuantitatif dalam studi mereka. Dalam proses ini, peneliti dan statistisi menggunakan kerangka kerja matematika dan teori yang relevan dengan variabel-variabel kuantitatif yang sedang diteliti.

Penelitian kuantitatif juga sebuah investigasi terhadap masalah sosial yang didasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel yang diukur secara numerik, dan analisis menggunakan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediksi dari teori tersebut akurat. Desain survei memberikan gambaran numerik atau kuantitatif tentang kecenderungan, sikap, atau pendapat suatu populasi dengan mempelajari sampel dari populasi tersebut. Dari sampel yang diperoleh, peneliti kemudian membuat generalisasi atau kesimpulan yang bisa diterapkan pada populasi secara umum. Kuesioner disebarkan kepada 206 karyawan di PT Kaltim Prima Coal. responden diminta untuk menjawab rangkaian pertanyaan di kuesioner secara komprehensif dan hasilnya kemudian dikembalikan kepada penulis atau peneliti dengan menggunakan kerangka konseptual skala likert. (Creswell, 2009)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan swasta yaitu PT Kaltim Prima Coal, di Kompleks PT. Kaltim Prima Coal, gedung M-1, Swarga Bara, Sangatta Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur 75611.

3.3 Profil Perusahaan

PT Kaltim Prima Coal (KPC) yang berada di provinsi Kalimantan Timur

memulai kegiatan tambangnya pertama kali pada tahun 1990 kegiatan pertambangan batu bara di PT Kaltim Prima Coal dioperasikan sendiri oleh divisi Mining Operation Division dan juga bekerjasama dengan beberapa kontraktor pertambangan. PT Kaltim Prima Coal adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan dan pemasaran batubara untuk pelanggan industri baik ekspor maupun domestik dan mengelola salah satu pertambangan open-pit terbesar di dunia.

Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal ini mengelola area konsesi pertambangan dengan luas 84,938 hektar dengan didukung oleh lebih dari 4.499 orang karyawan dan 21.000 personel dari kontraktor dan perusahaan terkait dengan kapasitas produksi batubara KPC mencapai 70 juta ton per tahun. Secara garis besar, operasi penambangan PT. Kaltim Prima Coal dibagi menjadi tiga bagian yaitu persiapan penambangan, penambangan, pasca penambangan. Demikian juga praktek-praktek pertambangan yang baik (Good Mining Practice / GMP) telah dikemabngakan KPC menjadi kerangka kerja aplikatif sehingga dampak positif aktivitas pertambangan dapat dimaksimalkan. Dimana hal ini lebih baik dan peningkatan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk menunjang hal tersebut, PT Kaltim Prima Coal mengimplementasikan ISO14001 serta membangun dan menjalin hubungan yang baik dengan semua karyawan dengan beberapa pendekatan, terutama program-program pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, forum-forum sosialisasi Tata Kelola perusahaan yang baik (GCG).

3.4 Visi dan Misi

a. Visi

Sebagai kontraktor pertambangan kelas dunia, PT Kaltim Prima Coal memiliki visi yang bertujuan sebagai produsen batubara terkemuka Indonesia untuk memenuhi kebutuhan dunia, yang memberikan nilai optimal bagi semua pemangku kepentingan.

b. Misi

Memupuk budaya yang mengutamakan kesehatan, hal tersebut direalisasikan dengan mematuhi peraturan perundangan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan yang berlaku, berupaya untuk mempromosikan budaya praktik terbaik dalam pengelolaan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan. Memelihara tata kelola perusahaan yang baik dan

mempromosikan perusahaan sebagai warga yang baik, hal tersebut direalisasikan dengan melaksanakan prinsip-prinsip transparansi, tanggung jawab dan keadilan. Menyediakan lingkungan belajar untuk mencapai keunggulan dan meningkatkan kesejahteraan, hal tersebut mendorong pemberdayaan karyawan, memberikan penghargaan atas kinerja yang unggul serta mendorong terciptanya hubungan harmonis. Mengoptimalkan nilai bagi semua pemangku kepentingan, hal tersebut mendorong terciptanya rasa memiliki, semangat kemitraan dan dukungan masyarakat terhadap operasi PT KPC selaku pemangku kepentingan. Menyelenggarakan praktik pengelolaan dan operasiterbaik untuk menghasilkan produk dan kinerja berkualitas tinggi secara konsisten. Hal tersebut dengan terus - menerus berupaya menjadi produsen batubara yang efisien, meminimalkan kerugian dan memupuk budaya perbaikan berkesinambungan.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

(Creswell, 2009) Variabel penelitian mengacu pada ciri atau atribut yang akan diselidiki dari responden, yang memungkinkan untuk pengukuran dan pengamatan menggambarkan bahwa variabel biasanya memiliki variasi di antara dua kategori atau lebih yang dapat diukur menggunakan skala tertentu. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yang menjadi variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) yang menjadi variabel dependen, dan Motivasi Kerja (Z) yang menjadi variabel mediasi.

3.5.1 Variabel Independen/Variabel Bebas (X)

Variabel independen sering juga disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent, merupakan variabel yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan atau kemunculan variabel dependen (variabel terikat). Karena perannya dalam memengaruhi variabel lain, variabel ini sering juga disebut sebagai variabel pengaruh, karena berfungsi untuk mempengaruhi variabel lain secara bebas. Variabel independen biasanya direpresentasikan dengan X . Dalam penelitian ini, variabel independen atau bebas adalah Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). (Dr. Imam Machali, 2021)

3.5.2 Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen, atau sering juga disebut sebagai variabel terikat, adalah variabel yang terpengaruh atau mengalami konsekuensi karena adanya variabel bebas. Dalam perannya, variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain, sehingga juga dikenal sebagai variabel yang dipengaruhi atau terpengaruh. Selain itu, variabel dependen juga sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuensi. Dalam penelitian ini, variabel dependenyang akan diteliti adalah Kinerja Karyawan (Y). (Dr. Imam Machali, 2021)

3.5.3 Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi atau intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel Independen dan variabel Dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel antara atau penyela yang terletak berada di antara variabel Independen dan Dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen, ini sering kali ditunjukkan dengan simbol (Z). Dalam penelitian ini variabel mediasi adalah Motivasi Kerja.

3.5.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Creswell (2009), menjelaskan bahwa definisi operasional dalam variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai tertentu dari objek atau aktivitas yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diukur atau diamati secara konkret. Hal ini memungkinkan penelitian untuk mempelajari variabel tersebut dengan lebih rinci dan membuat kesimpulan yang lebih jelas berdasarkan data yang terkumpul.

3.5.5 Budaya Organisasi (X1)

Menurut (Robbins dan Coulter, 2019 p.545), budaya organisasi sebagai nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara-cara melakukan aktivitas yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Menurut (Robbins, 2019, p. 543) menyebutkan enam dimensi budaya organisasi yang penting untuk mendukung kinerja, yaitu:

1. Kemampuan beradaptasi
2. Orientasi detail
3. Orientasi hasil

4. Orientasi orang/pelanggan
5. Kolaborasi/orientasi tim
6. Intergritas

Sebagaimana dijelaskan oleh (Robbins, 2019) mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah makna atau keyakinan bersama yang harus dimiliki oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar bagaimana cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Dalam konteks ini, peneliti menguraikan dimensi-dimensi yang terkandung dalam variabel X1, termasuk:

3.5.6 Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Hasibuan, 2010) kedisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik ddi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaa, karyawan, dan masyarakat. Disiplin kerja juga mencakup kesiapan untuk menjalankan aturan tersebut tanpa menolak serta menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator Disiplin:

1. Tujuan dan kepemimpinan
2. pimpinan yang teladan
3. balas jasa
4. keadilan
5. sanksi hukuman
6. ketegasan
7. hubungan kemanusiaan

3.5.7 Motivasi Kerja (Z)

(Busro, 2018) adalah keinginan untuk menerapkan upaya tingkat untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Elemen upaya mengukur tingkat intensitas dan

upaya yang diinginkan, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan. Salah satu teori motivasi yang dikenal adalah Hierarchy of Needs terdiri dari:

1. Aktualisasi diri
2. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan akan ego/Kehormatan
5. Kebutuhan Aktualisasi.

3.5.8 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Armstrong (2013), kinerja dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan pencapaian. Kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kinerja. Seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas dan kualitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. (Novia Ruth Silaen, 2021)

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi menurut (Sekaran, 2010, p. 262) adalah mengacu pada keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal menarik yang ingin disimpulkan oleh peneliti yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. untuk dipelajari dan mendapatkan kesimpulannya. Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian adalah beberapa karyawan tetap dan non-tetap, baik di lapangan maupun kantor yang berjumlah 206 Karyawan PT. Kaltim Prima Coal.

3.6.2 Sampel

Sampel Menurut (Sekaran, 2010, p. 263) adalah bagian yang diambil dari populasi. Bagian ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi tersebut. Dengan kata lain, sebagian elemen populasi, tetapi tidak semuanya, dibentuk menjadi sampel. Peneliti kemudian menggunakan sampel ini untuk membuat kesimpulan tentang keseluruhan populasi. Dengan demikian, sampel

dapat dianggap sebagai subkelompok atau bagian dari populasi. Dalam mengkaji sampel, peneliti harus mampu menghasilkan kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi yang bersangkutan. Menurut Syofian Siregar (2012:145), sampel merupakan metode dimana hanya sebagian kecil dari keseluruhan populasi yang diambil dan digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik atau sifat tertentu yang diinginkan dari seluruh populasi. Adapun sampel penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 136 karyawan tetap dan non-tetap di PT. Kaltim Prima Coal. pengambilan sampel penelitian berdasarkan padapendekatan rumus slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2).$$

Dalam hal ini :

N = Populasi

n = Sampel

e = Prosentasi Kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir. Signifikansi adalah 0,05 (5%)

Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 136 karyawan di PT KPC:

$$n = \frac{206}{1 + 206 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{206}{1 + 206 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{206}{1,515}$$

$$n = 135,973597$$

n = 136 dibulatkan menjadi 136 Karyawan tetap dan kontrak PT. KPC

3.6.3 Teknik Sampling

Teknik Sampling dalam penelitian ini yaitu Purposive sampling. Sampling purposive merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Teknik Purposive digunakan karena tidak semua sampel memenuhi persyaratan yang sesuai dengan fenomena yang sedang diteliti. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik Purposive Sampling yang menetapkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian. (Sekaran, 2010, p. 296)

3.7 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

3.7.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data Primer menurut (Abdullah, et al., 2021, pp. 64-65) adalah sumber data yang diperoleh langsung dari organisasi, perorangan atau objek data tersebut pihak pertama kepada pengumpul data untuk mendapatkan solusi atas masalah yang akan diteliti. Data primer ini dapatkan dari hasil pembagian survei melalui *google form*.

2. Data Sekunder

Data Sekunder menurut (Abdullah, et al., 2021, pp. 64-65) merupakan sumber data yang didapatkan dari sumber lain baik organisasi, lembaga atau intuisi yang dimana tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpulan data, data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan memahami melalui media lain.

3.7.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sekaran, 2010) pengumpulan data bisa dilakukan di berbagai lingkungan, dari berbagai sumber, dan dengan berbagai metode yang tersedia. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dan kemudian para responden menjawabnya. Kuesioner juga sebagai mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika peneliti memahami dengan tepat apa yang dibutuhkan dan kemudian mengukur variabel yang diinginkan. Kuesioner diberikan secara pribadi dikirimkan atau dibagikan kepada responden atau didistribusikan secara elektronik. Keuntungan dalam hal ini dapat mengumpulkan semua tanggapan yang telah selesai dalam waktu singkat.

Setiap respons atau pilihan jawaban dalam kuesioner telah diberikan skor yang sudah ditentukan dengan menggunakan skala Likert. Menurut (Sekaran, 2010) Skala Likert dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan dalam skala lima poin. Dengan menggunakan skala

likert, variabel yang akan diukur dipecah menjadi indikator-indikator. Indikator ini kemudian dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan. Tanggapan atas sejumlah item yang memanfaatkan konsep atau variabel tertentu dapat dianalisis item demi item.

Jawaban untuk setiap pernyataan atau item instrumen yang menggunakan skala likert memiliki tingkatan dari sangat positif hingga sangat negatif, yang bisa diwakili oleh kata-kata seperti:

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Ragu-Ragu

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid menunjukkan validitas rendah. Untuk menguji alat ukur dapat dilakukan dengan bantuan SPSS (Dr. Imam Machali, 2021). Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah sebuah kuesioner dapat dianggap sebagai instrumen yang valid atau tidak. Validitas kuesioner terlihat jika alat tersebut dapat secara tepat mengukur aspek yang ingin diteliti. Proses pengujian validitas ini menggunakan metode Pearson Correlation dengan menghitung hubungan antara nilai yang diperoleh dari setiap pertanyaan. Sebuah pertanyaan dianggap valid jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. (Ghozali, 2011).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diartikan dengan konsistensi atau ketepatan, kestabilan. Dan keandalan. Oleh karena itu berapa kalipun, dimanapun, dan kapanpun instrumen yang reliabel tersebut digunakan untuk mengambil data, maka hasilnya akan sama (Dr. Imam Machali, 2021). Suatu kuesioner dikatakan memiliki reliabilitas atau handal jika respons individu terhadap

pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien cronbach alpha dari setiap instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dianggap memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang baik jika koefisien cronbach alpha melebihi angka 0,60. (Ghozali, 2011).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan sifat-sifat atau karakteristik dari data atau responden dalam sebuah penelitian yang telah terkumpul sebelumnya Ghozali, (2016).

3.9.2 Analisis Inferensial

1. Analisis Regresi

Analisis regresi berdasarkan Ghozali (2016), adalah Analisis mengenai ketergantungan suatu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Analisis regresi berguna dalam estimasi atau prediksi nilai rata-rata populasi atau variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen atau untuk memahami arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Hasil dari analisis regresi berupa koefisien untuk setiap variabel independen yang terlibat dalam analisis tersebut. Ghozali (2016). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

a. Regresi Model 1

Model Analisis regresi 1 digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh langsung dari variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja. Persamaan regresi linear I adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan : } Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Z = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

b. Regresi Model II

Analisis regresi model II digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh langsung dari variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi linear II sebagai berikut:

Persamaan: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

3.9.3 Analisis Linear Berganda

Teknik pemeriksaan faktual yang digunakan adalah melalui strategi langsung untuk memeriksa kekambuhan langsung yang berbeda, melalui penyelidikan kekambuhan ini, tujuannya adalah untuk menentukan apakah ada keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. (Ghozali,2016). Digunakan untuk mengevaluasi besarnya pengaruh dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaannya sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

B1,b2 = Koefisien regresi variabel X1 dan X2

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

Z = Motivasi Kerja

3.9.4 Uji Hipotesis

A. Uji T (T-test)

Uji ini berguna untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari setiap variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini ditetapkan pada 5%. Jika nilai probabilitas signifikansi $>5\%$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara jika nilai probabilitas signifikansi $<5\%$, maka H_0 diterima. Ghazali (2013:97)

B. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Ghazali (2013:97) digunakan untuk mengukur sejauh mana modal dapat menjelaskan variasi variabel - variabel dengan nilai koefisien determinasi antara nol dan satu, jika nilai koefisien determinasi mendekati nol, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai mendekati satu menunjukkan bahwa model tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi dari variabel dependen.

3.9.5 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah distribusi data pada suatu variabel dalam sebuah penelitian bersifat normal atau tidak, terutama dalam hal distribusi informasi yang dimana kurjanya tidak miring kiri atau kanan. (Ghozali 2013). Uji normalitas menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai Asymp.Sig. (2-followed) melebihi nilai signifikansi 5%, hal ini sering diartikan bahwa variabel tersebut memenuhi

syarat sebagai distribusi yang tetap atau normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi apakah ada fluktuasi yang serupa diantara individu-individu dalam sebuah kelompok. Dalam konteks ini, homoskedastisitas mengacu pada asumsi bahwa perbedaan dalam faktor-faktor tertentu tetap konsisten (sama) untuk beberapa nilai acak atau variabel bebas. Sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2016:139), jika ada variasi yang signifikan dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Pengujian menggunakan uji Glejser untuk menentukan apakah variabilitas yang kritis mempengaruhi variabel terikat, yang pada tingkat kepercayaan 5% (0.05). Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

C. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi antara variabel dalam model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas menemukan adanya multikolinieritas dalam regresi, beberapa poin penting yang perlu diperhatikan adalah:

- a. Jika variabel dependen tidak secara signifikan dipengaruhi oleh variabel independen, namun hasil estimasi dari model regresi menunjukkan nilai R^2 yang sangat tinggi.
- b. Multikolinieritas bisa diindikasikan dengan dengan keberadaan korelasi yang cukup tinggi di antara variabel independen, yang umumnya melebihi angka 0,90.
- c. Mengindikasikan diduga adanya Multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation Factor (VIF). nilai tolerance yang rendah sedangkan dengan nilai VIF yang tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Indikator umur adanya multikolinieritas adalah jika $Tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$.

3.9.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghazali (2013: 249), analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau penggunaan analisis regresi yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara variabel-variabel dalam suatu penelitian. Dalam analisis jalur, pola hubungan antara tiga variabel (dependen, independen, dan

mediasi) digunakan untuk menguji kevalidan atau menolak suatu hipotesis dalam sebuah penelitian Ghozali (2013:250).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai mediasi di PT. Kaltim Prima Coal. struktur pembahasan penelitian ini dimulai dengan analisis deskriptif, mencakup Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Asal Daerah, Divisi/Jabatan, Lama Bekerja, dan Pendapatan. Analisis dan pembahasan berikutnya melibatkan analisis regresi, uji hipotesis, dan analisis jalur. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebelumnya dihitung menggunakan rumus slovin dan berjumlah 136 responden.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan. Data yang digunakan berasal 136 responden yang telah diolah menggunakan aplikasi SPSS. Validitas dihitung dengan membandingkan nilai r -hitung dan r -tabel (Ghozali, 2013, p.52), dimana nilai r -tabelnya adalah 0.168 dengan tingkat signifikansi 0.05. Suatu instrumen penelitian dianggap valid jika nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Sebaliknya, jika r -tabel lebih besar dari r -hitung ($r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$), maka instrumen penelitian dianggap tidak valid dan dianggap tidak memenuhi standar.

Berikut merupakan hasil uji validitas pada instrumen penelitian ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	R tabel (df + n-2 = 136-2 = 134)	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.705	0.168	Valid
	X1.2	0.811	0.168	Valid
	X1.3	0.692	0.168	Valid
	X1.4	0.720	0.168	Valid
	X1.5	0.730	0.168	Valid
	X1.6	0.722	0.168	Valid
	X1.7	0.746	0.168	Valid
	X1.8	0.724	0.168	Valid
	X1.9	0.723	0.168	Valid
	X1.10	0.774	0.168	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.663	0.168	Valid
	X2.2	0.766	0.168	Valid
	X2.3	0.707	0.168	Valid
	X2.4	0.707	0.168	Valid
	X2.5	0.678	0.168	Valid
	X2.6	0.696	0.168	Valid
	X2.7	0.697	0.168	Valid
	X2.8	0.710	0.168	Valid
	X2.9	0.714	0.168	Valid
Motivasi Kerja	Z1	0.556	0.168	Valid
	Z2	0.857	0.168	Valid
	Z3	0.596	0.168	Valid
	Z4	0.611	0.168	Valid
	Z5	0.823	0.168	Valid
	Z6	0.578	0.168	Valid
	Z7	0.725	0.168	Valid
	Z8	0.755	0.168	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.579	0.168	Valid
	Y2	0.742	0.168	Valid
	Y3	0.594	0.168	Valid
	Y4	0.622	0.168	Valid
	Y5	0.720	0.168	Valid
	Y6	0.649	0.168	Valid
	Y7	0.658	0.168	Valid
	Y8	0.750	0.168	Valid
	Y9	0.646	0.168	Valid

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai r hitung seluruh butir pertanyaan nilainya lebih besar dari r table 0,168. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap reliabel atau dapat diandalkan, yang berarti jawaban dari responden konsisten dan dapat diandalkan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alfa. sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alfa melebihi 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel Budaya Organisasi, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja (Ghozali, 2018. p.47).

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada instrumen penelitian ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alfa	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0.905	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.873	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.848	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.841	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa 4 variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja dianggap dapat diandalkan dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan secara rinci ciri-ciri dari responden serta variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, kinerja karyawan, Motivasi.

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jawaban responden penelitian mengenai Usia, Jenis Kelamin, Status Pernikahan, Asal Daerah, Divisi/Jabatan, Lama Bekerja, Pendapatan yakni sebagai berikut:

4.2.1.1 Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia berjumlah 24 Kategori Sebagai Berikut:

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	23	1	7%
2	25	1	7%
3	27	3	2,2%
4	28	9	6%
5	29	14	10,3%
6	30	1	7%
7	31	10	7,4%
8	32	13	9,6%
9	33	5	3,7%
10	34	7	5,1%
11	35	14	10,3%
12	36	7	5,1%
13	37	6	4,4%
14	38	3	2,2%
15	39	6	4,4%
16	40	10	7,4%
17	41	1	7%
18	42	4	2,9%
19	43	1	7%
20	45	3	2.2%
21	46	1	7%
22	47	1	7%
23	48	1	7%
24	50	1	7%
Total		136	100

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari total 136 responden, mayoritas responden berumur 29 tahun dan 35 tahun sebanyak 14 responden (10,3%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Kaltim Prima Coal dalam Usia yang produktif.

4.2.1.2 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dibagi menjadi dua kategori, sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	129	94,9%
2.	Perempuan	7	5,1%
Total		136	100

Sumber Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas disimpulkan bahwa dari total 136 responden, mayoritas Jenis Kelamin Pria sebanyak 129 responden (94,9%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja PT Kaltim Prima Coal dominan Pria.

4.2.1.3 Status Pernikahan

Responden berdasarkan status pernikahan dikelompokkan menjadi dua kategori, sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden
Berdasarkan Status Pernikahan**

No.	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Belum Menikah	14	9.6%
2.	Sudah Menikah	122	90.4%
Total		136	100

Berdasarkan Tabel diatas disimpulkan bahwa dari total 136 responden, berdasarkan status pernikahan 9,6% memiliki status Belum menikah sebanyak 14 responden dan 90,4% memiliki status Sudah menikah sebanyak 122 responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja PT Kaltim Prima Coal berstatus Sudah menikah.

4.2.1.4 Asal Daerah

Karakteristik responden berdasarkan Daerah, sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah

Asal Daerah	Frekuensi	Persentase
Jawa	2	1,5%
Jawa Barat	1	7%
Jawa Tengah	3	2,2%
Jawa Timur	4	2,9%
Kalimantan	12	8,8%
Sangata	1	7%
Sangatta	1	7%
Sangatta	100	73,5%
Sanggata	1	7%
Sanggatt	5	3,7%
Sangtta	1	7%
Sulawesi	5	3,7%
Total	136	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari total 136 responden, mayoritas responden berasal dari Sangatta tahun sebanyak 100 responden (73,5%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Kaltim Prima Coal Berasal dari Sangatta.

4.2.1.5 Divisi/Jabatan

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan

Divisi/Jabatan	Frekuensi	Persentase
Admin	2	1,5%
Manager	1	7%
MOD	16	11,8%
MOD/op	21	15,4%
MOD / ope	1	7%
MOD/Ope	1	7%
MOD/mode	1	7%
Mod/oper	17	12,5%
MOD/oper	55	40,4%
Operator	11	8,1%
OPERATOR	1	7%

Divisi/Jabatan	Frekuensi	Persentase
Oscar Base	1	7%
Supervisor	1	7%
Technical	7	5,1%
Total	136	100%

Dari 136 responden, sebagian responden berada di divisi/jabatan MOD/Operator HE yaitu sebanyak 55 responden (40,4%).

4.2.1.6 Lama Bekerja

Responden berdasarkan Lama Bekerja dikelompokkan menjadi Tujuh kategori, sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
Kurang Dari 1 Tahun	1	7%
1 Tahun - 3 Tahun	7	5,1%
4 Tahun - 6 Tahun	41	30,1%
7 Tahun - 9 Tahun	63	46,3%
10 Tahun -12 Tahun	16	11,8%
13 Tahun - 15 Tahun	6	4,4%
Lebih dari 15 Tahun	2	1,5%
Total	136	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari total 136 responden, mayoritas responden telah bekerja selama 7 Tahun - 9 Tahun sebanyak 63 responden (46,3 %).

4.2.1.7 Pendapatan

Responden berdasarkan Pendapatan dikelompokkan menjadi 2 kategori, sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Persentase
Rp 2.500.000 - 5.000.000	6	4,4%
> Rp 5.000.000	130	95,6%
Total	136	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari total 136 responden, memiliki pendapatan sebesar Lebih dari Rp 5.000.000 yaitu sebanyak 130 responden (95,6 %).

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dapat diukur melalui perhitungan nilai rata-rata dari masing-masing pertanyaan pada variabel. Nilai rata-rata ini digunakan untuk mengevaluasi pandangan responden pada nilai minimum dan maksimumnya terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan variabel budaya organisasi (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja (Y), dan Motivasi (Z). Persepsi responden diukur dengan menggunakan skala likert 5 point, dimana (1) Sangat Tidak Setuju = 1, (2) Tidak Setuju = 2, (3) Ragu-Ragu = 3, (4) Setuju = 4, dan (5) Sangat Setuju = 5.

Interval = Nilai Maksimum - Nilai Minimum : Jumlah Kelas

Interval $5 - 1 : 5 = 0,8$

Skor item pertanyaan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.10 Kelas Interval Kategori

Interval	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,60	Rendah
2,61 - 3,40	Sedang
3,41 - 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.2.3 Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif dari kedua variabel tersebut.

Tabel 4.11 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Kode	Item	Mean	Kategori
X1.1	Saya dalam mengambil suatu keputusan, menanggung semua resiko yang ada	4.22	Sangat Tinggi
X1.2	Perusahaan memiliki suasana atau lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja.	4.15	Tinggi
X1.3	Saya memahami secara detail setiap tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja dengan efisien.	4.19	Tinggi
X1.4	Hasil pekerjaan merupakan tolakukur penilaian kinerja saya dalam perusahaan.	4.13	Tinggi
X1.5	Saya lebih fokus terhadap hasil kerja dibandingkan dengan teknik kerja	4.13	Tinggi
X1.6	Dalam bekerja saya selalu mengikuti ketentuan yang berlaku.	4.24	Sangat Tinggi
X1.7	Dalam bekerja saya tidak terpengaruh dengan hal-hal yang sifatnya membawa saya ke arah negatif.	4.18	Tinggi
X1.8	Dalam bekerja, semua karyawan saya anggap sebagai rekan yang saling membutuhkan.	4.03	Tinggi
X1.9	Saya memiliki kemauan terhadap kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.	4.18	Tinggi
X1.10	Dalam menjalankan tugas saya ingin membawa nama baik organisasi/perusahaan	4.19	Tinggi
	Rata-Rata	4.16	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden menilai variabel Budaya Organisasi dengan rata-rata 4,16 dengan kategori Tinggi (3,40 - 4,20). Nilai tertinggi menunjukkan pada item kode X1.6 yakni ***“Dalam bekerja saya selalu mengikuti ketentuan yang berlaku”*** pada angka 4,24 dengan Kategori

Sangat Tinggi. Adapun nilai terendah ditunjukkan pada item dengan kode X1.8 yakni *“Dalam bekerja, semua karyawan saya anggap sebagai rekan yang saling membutuhkan”* pada angka 4,03 dengan Kategori Tinggi.

Tabel 4.12 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Kode	Item	Mean	Kategori
X2.1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4.20	Sangat Tinggi
X2.2	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	4.24	Sangat Tinggi
X2.3	Saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku	4.33	Sangat Tinggi
X2.4	Saya memiliki etika yang baik selama berada di perusahaan.	4.21	Sangat Tinggi
X2.5	Pimpinan saya selalu mengawasi saya dalam setiap melakukan pekerjaan.	4.22	Sangat Tinggi
X2.6	Di perusahaan ini sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	4.23	Sangat Tinggi
X2.7	Pimpinan perusahaan ini berani bertindak tegas dalam mengambil setiap keputusan.	4.30	Sangat Tinggi
X2.8	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan	4.24	Sangat Tinggi
X2.9	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	4.29	Sangat Tinggi
	Rata-Rata	4.25	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden menilai variabel Disiplin dengan rata-rata 4,25 dengan kategori Sangat Tinggi (4,20 - 5,00). Nilai tertinggi menunjukkan pada item kode X2.3 yakni *“Saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku”* pada angka 4,33 dengan Kategori Sangat Tinggi. Adapun nilai terendah ditunjukkan pada item dengan kode X2.1 yakni *“Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja*

yang telah ditetapkan oleh perusahaan” pada angka 4,20 dengan Kategori Sangat Tinggi.

4.2.4 Variabel Mediasi

Variabel mediasi pada penelitian adalah Motivasi Kerja (Z). Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif dari variabel tersebut:

Tabel 4.13 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Kode	Item	Mean	Kategori
Z.1	Perusahaan memberikan sarana atau Fasilitas kerja bagi setiap karyawan	4.26	Sangat Tinggi
Z.2	Perusahaan selalu memberikan dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan	4.13	Tinggi
Z.3	Saya menjalin hubungan yang baik antar sesama teman kerja dengan saling mendukung.	4.30	Sangat Tinggi
Z.4	Saya telah mendapatkan pujian dari atasan maka timbul motivasi untuk bekerja lebih giat lagi.	4.26	Sangat Tinggi
Z.5	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan	4.13	Tinggi
Z.6	Fasilitas yang diberikan dalam perusahaan membantu dalam pengembangan diri saya.	4.24	Sangat Tinggi
Z.7	Saya mendapatkan reward dari atasan berdasarkan prestasi yang saya capai.	4.34	Sangat Tinggi
Z.8	Atasan saya memberi imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus / intensif	4.18	Tinggi
	Rata-Rata	4.23	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden menilai variabel Motivasi Kerja dengan rata-rata 4,23 dengan kategori Sangat Tinggi (4,20 - 5,00). Nilai tertinggi menunjukkan pada item kode Z.7 yakni *“Saya mendapatkan reward dari atasan berdasarkan prestasi yang saya capai”* pada angka 4,34 dengan Kategori Sangat Tinggi. Adapun nilai terendah ditunjukkan pada item dengan kode Z.2 yakni *“Perusahaan selalu memberikan dukungan*

pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan” pada angka 4,13 dengan Kategori Tinggi. Dan Z.5 yakni *“Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan”* pada angka 4,13 dengan kategori Tinggi.

4.2.5 Variabel Endogen

Variabel Endogen pada penelitian adalah Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif dari variabel tersebut:

Tabel 4.14 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Item	Mean	Kategori
Y.1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang baik.	4.26	Sangat Tinggi
Y.2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.	4.15	Tinggi
Y.3	Perusahaan memberikan saya kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai ketentuan kerja yang ditetapkan perusahaan.	4.18	Tinggi
Y.4	Perusahaan selalu menghargai ide-ide atau gagasan yang diberikan oleh setiap karyawan.	4.32	Sangat Tinggi
Y.5	Saya telah menggunakan fasilitas tempat kerja sesuai dengan kegunaan yang berlaku	4.18	Tinggi
Y.6	Saya mampu bekerjasama dengan baik (teamwork)	4.21	Sangat Tinggi
Y.7	Saya Menerapkan pengetahuan yang saya miliki dalam mengerjakan pekerjaan saya.	4.22	Sangat Tinggi
Y.8	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.	3.17	Sedang
Y.9	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan.	4.16	Tinggi
	Rata-Rata	4.09	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden menilai variabel Kinerja Karyawan dengan rata-rata 4,09 dengan kategori Sangat Tinggi (3,41 - 4,20). Nilai tertinggi menunjukkan pada item kode Y.4 yakni *“Perusahaan selalu menghargai ide-ide atau gagasan yang diberikan oleh setiap*

karyawan” pada angka 4,32 dengan Kategori Sangat Tinggi. Adapun nilai terendah ditunjukkan pada item dengan kode Y.8 yakni *“Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan”* pada angka 3,17 dengan Kategori Sedang.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal (Ghozali,2018. p. 154). Suatu Residual atau nilai sisa, dianggap terdistribusi secara normal jika tingkat signifikansinya lebih besar dari $0,05 > 0,05$. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi kurang dari $0,05 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residu tidak mengikuti distribusi normal. Uji normalitas diselesaikan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan derajat kritis 5% (0,05), nilai Asymp.Sig.(2-followed) melebihi nilai besar 5%, ini untuk menyiratkan bahwa variabel residu berdistribusi normal. (Ghozali,2018).

Tabel 4.15 Uji Normalitas Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60781542
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.970
Asymp. Sig. (2-tailed)		.304
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Perhitungan pada uji normalitas pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa model regresi mengindikasikan bermakna normal dikarenakan nilai probabilitas pada Asymp.sig yang dihasilkan sebesar 0,304 lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.16 Uji Normalitas Tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58291927
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.038
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.743
Asymp. Sig. (2-tailed)		.639
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Perhitungan pada uji normalitas pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa model regresi mengindikasikan bermakna normal dikarenakan nilai probabilitas pada Asymp.sig yang dihasilkan sebesar 0,639 lebih besar dari 0,05.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam model uji multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi apakah ada atau tidak pengaruh antar variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi dianggap baik jika tidak mengalami multikolinearitas. Disini menggunakan multikolinearitas dengan Variance Inflation Factor (VIF). Toleransi mengukur sejauh mana variabilitas pada variabel independen tertentu yang dipilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Untuk menilai keberadaan multikolinearitas, dapat diperhatikan apakah nilai *Tolerance* > 10 atau nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Namun jika nilai *Tolerance* < 10 atau

nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 maka disimpulkan bahwa datatersebut terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0.593	1.678
Disiplin Kerja	0.593	1.678

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel diatas, hasil uji multikolinearitas, toleransi dan VIF variabel X1 Masing-Masing adalah 0.593 dan 1.678, kemudian untuk variabel X2 berlaku juga hal yang sama.

Tabel 4.18 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0.318	3.146
Disiplin Kerja	0.345	2.900
Motivasi Kerja	0.186	5.369

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.18 hasil uji multikolinieritas. Diamana tolerance dan VIF untuk variabel X1 0.318 dan 3.146. Untuk variabel X2 0.345 dan 2.900. Sedangkan untuk variabel Z adalah 0.186 dan 5.369. Dikarenakan nilai yang dihasilkan dari tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa persamaan model regresi tidak terjadi multikolinearitas, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen. Maka dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terjadi perbedaan ketidaksamaan variance pada nilai residu antar pengamatan dalam satu model regresi (Ghozali, 2018). Sebuah model regresi dianggap baik jika tidak mengalami heteroskedastisitas, dengan tingkat signifikansi diatas 0.05.

Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.245	.900		1.384	.169
	Budaya Organisasi	-.039	.023	-.187	-1.674	.096
	Disiplin Kerja	.040	.029	.154	1.386	.168
a. Dependent Variable: ABS_RES1						

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada table 4.18 di atas adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel Budaya Organisasi memiliki tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dengan besar 0,096 ($0,096 > 0,05$). Variabel Disiplin Kerja memiliki signifikansi lebih dari 0,05 sebesar 0,168 ($0,168 > 0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.20 Heteroskedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.339	.792		.428	.669
	Budaya Organisasi	.037	.028	.204	1.345	.181
	Disiplin Kerja	-.035	.033	-.151	-1.040	.300
	Motivasi Kerja	.021	.051	.080	.405	.686
a. Dependent Variable: ABS_RES2						

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada table 4.19 di atas adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel Budaya Organisasi memiliki tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dengan besar 0,181 ($0,181 > 0,05$). Variabel Disiplin Kerja memiliki signifikansi lebih dari 0,05 sebesar 0,300 ($0,300 > 0,05$). Selain itu, variabel Motivasi juga memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 sebesar 0,686

Berdasarkan Tabel 4.21, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan :

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

$$Z = 2,286 + 0,369 X_1 + 0,423 X_2 + e$$

Keterangan:

Z = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Disiplin Kerja

€ = error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 2,286 menunjukkan bahwa apabila tidak ada perubahan variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan disiplin kerja atau sama dengan nol. Maka dari itu disimpulkan bahwa Motivasi kerja di PT Kaltim Prima Coal adalah sebesar 2,286

2. Budaya organisasi (X₁)

Koefisien regresi sebesar 0,369 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi positif yang berarti bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka Motivasi akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi diterima.

3. Disiplin Kerja (X₂)

Koefisien regresi sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan positif yang berarti

bahwa semakin baik disiplin kerja maka Motivasi akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2018. p.95), koefisien determinasi mencerminkan kemampuan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (mendekati satu) maka menunjukkan kemampuan yang lebih baik (kuat) kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 4.22 Koefisien Determinasi Berganda
Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.811	1.620
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.22 menjelaskan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,814, yang artinya variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mampu menerangkan variabel Motivasi Kerja sebesar 81,4% dan sisanya sebesar 18,6% dijelaskan oleh variabel lain.

4.4.2 Pengujian Regresi Berganda dengan menggunakan variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi berganda Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui tabel berikut:

**Tabel 4.23 Hasil Regresi Linier Berganda
Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.903	1.335		1.426	.156
	Budaya Organisasi	.044	.046	.058	.948	.345
	Disiplin Kerja	.216	.056	.225	3.855	.000
	Motivasi Kerja	.734	.086	.680	8.564	.000
	F hitung	239.797				
	Sig F	0.000				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.23, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 1,903 + 0,044 X_1 + 0.216 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Disiplin Kerja

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai Konstanta 1,903 menunjukkan jika tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi dan Disiplin kerja. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan di PT Kaltim Prima Coal adalah sebesar 1,903.

2. Budaya Organisasi (X1)

Koefisien regresi sebesar 0,044. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai sig sebesar 0,345 ($0,345 > 0,05$) lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditolak.

3. Disiplin Kerja (X2)

Koefisiensi regresi sebesar 0,216. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan positif yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4. Motivasi Kerja (Z)

Koefisiensi regresi sebesar 0,734. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan positif yang berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga hipotesis yang menyatakan

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018. P. 95), koefisien determinasi mencerminkan kemampuan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (mendekati satu) maka menunjukkan kemampuan yang lebih baik (kuat) kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.24 Koefisien Determinasi Berganda Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.841	1.601
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.24 menjelaskan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,841 yang artinya variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mampu menerangkan variabel Motivasi Kerja sebesar 84,1% dan sisanya sebesar 15,9% dijelaskan oleh variabel lain.

4.5 Uji Hipotesis

Dalam Penelitian ini bertujuan untuk menentukan kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Kriteria untuk uji hipotesis adalah jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$), maka hipotesis (H_0) ditolak dan H_a diterima. Sedangkan, jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05 ($> 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi. Berikut adalah rincian dari pengujian hipotesis yang dimaksud.

4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

4.5.1.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.21 diketahui bahwa tingkat signifikansinya Budaya organisasi sebesar 0,000 dengan demikian tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu diketahui juga bahwa t-hitung sebesar 10,723 lebih besar dari t-tabel

1) Hipotesis 1 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

a. Hipotesis 1

H_0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikansi antara Budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

H_a : ada pengaruh positif dan signifikansi antara Budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

b. Kriteria

Jika sig. Penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika sig. Penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap motivasi kerja. **Diterima**

4.5.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.21 diketahui bahwa tingkat signifikansinya Disiplin Kerja sebesar 0,000 dengan demikian tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu diketahui juga bahwa t-hitung sebesar 9.777 lebih besar dari t-tabel

2) Hipotesis 2 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

a. Hipotesis 2

Ho: tidak ada pengaruh positif dan signifikansi antara Disiplin Kerja terhadap motivasi kerja.

Ha: ada pengaruh positif dan signifikansi antara Disiplin terhadap motivasi kerja.

b. Kriteria

Jika sig. Penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. Penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap motivasi kerja. **Diterima**

4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

4.5.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.23 diketahui bahwa tingkat signifikansinya Budaya organisasi sebesar 0,345 dengan demikian tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,345 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di PT Kaltim Prima Coal tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu diketahui juga bahwa t-hitung sebesar 0,948 lebih besar dari t-tabel

3) Hipotesis 3: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 3

Ho: Tidak ada pengaruh positif dan signifikansi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: ada pengaruh positif dan signifikansi antar Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. Penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. Penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Nilai sig sebesar $0,345 > 0,05$ dengan demikian variabel Budaya organisasi secara simultan tidak dapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. **Ditolak**

4.5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.23 diketahui bahwa tingkat signifikansinya Disiplin Kerja sebesar 0,000 dengan demikian tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang ada di PT Kaltim Prima Coal berpengaruh. Selain itu diketahui juga bahwa t-hitung sebesar 3,855 lebih besardari t-tabel

4) Hipotesis 4: Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 4

Ho: tidak ada pengaruh positif dan signifikansi antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Ha: ada pengaruh positif dan signifikansi antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. Penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. Penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. **Diterima**

4.5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.23 diketahui bahwa tingkat signifikansinya Budaya organisasi sebesar 0,000 dengan

demikian tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Hal ini menunjukkan Motivasi Kerja yang ada di PT Kaltim Prima Coal mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu diketahui juga bahwa t-hitung sebesar 8,564 lebih besardari t-tabel

5) Hipotesis 5: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

a. Hipotesis 5

Ho: tidak ada pengaruh positif dan signifikansi antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Ha: ada pengaruh positif dan signifikansi antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. Penelitian $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. Penelitian $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan.

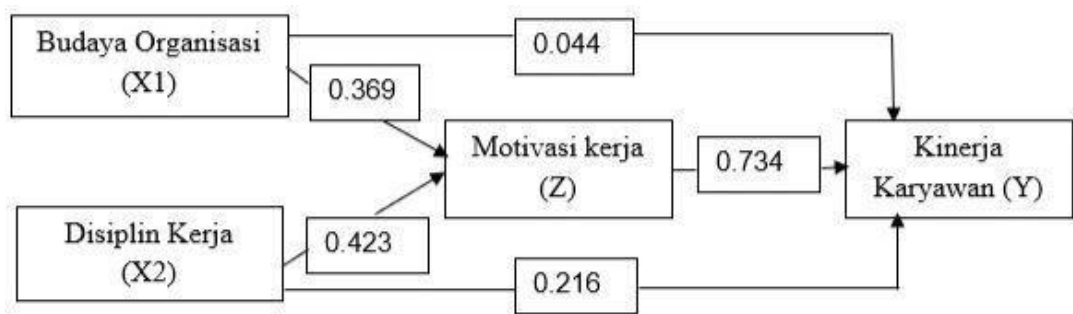
d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. **Diterima**

4.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Gambar 4.1 Diagram Analisis Path



Tabel 4.25 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja

Direct Effect
X1 → Y
P1 = 0.044
Indirect Effect
X1 → Z → Y
P3 x p5 = 0.369 x 0.734 = 0.271
Total Effect
Direct Effect + Indirect Effect = 0.044 + 0.271 = 0.315

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh tak langsung (indirect effect) terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,271. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0.044 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0,044 + 0,271 = 0,315$.

Pengujian signifikansi pengaruh mediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan statistik t hitung, signifikan atau tidak dapat diuji dengan Sobel Test sebagai berikut:

Gambar 4.2 Pengujian Signifikansi t hitung

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.369	Sobel test: 6.70886082	0.04037138	0
b	0.734	Aroian test: 6.69133325	0.04047714	0
s _a	0.034	Goodman test: 6.72652685	0.04026536	0
s _b	0.086	Reset all	Calculate	

Sumber: data primer diolah, 2024

Dari hasil perhitungan uji sobel di atas didapat nilai t hitung sebesar 6,709 karena $t \text{ hitung } 6,709 > 1,98$ lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi Motivasi kerja”

Diterima.

Tabel 4.26 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja

Direct Effect
$X_2 \rightarrow Y$
$p_1 = 0.216$
Indirect Effect
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
$P_3 \times p_5 = 0.423 \times 0.734 = 0.311$
Total Effect
Direct Effect + Indirect Effect = $0.216 + 0.311 = 0.527$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh tak langsung (indirect effect) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,311. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0,216 sehingga total pengaruh (total effect) sebesar $0,216 + 0,311 = 0,527$.

Pengujian signifikansi pengaruh mediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja dengan statistik t hitung, signifikansi atau tidak dapat di uji dengan Sobel Test sebagai berikut:

Tabel 4.27 Pengujian signifikansi t hitung

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.423	Sobel test: 6.44670037	0.04816138	0
b	0.734	Aroian test: 6.42778006	0.04830315	0
s _a	0.043	Goodman test: 6.46578875	0.0480192	0
s _b	0.086	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil perhitungan uji sobel di atas didapat nilai t hitung sebesar 6,447 karena nilai t hitung $6,447 > 1,98$ lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka membuktikan bahwa Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Motivasi kerja”

Diterima.

Tabel 4.28 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja	Diterima
Terdapat pengaruh positif Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja	Diterima
Terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Ditolak
Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
Terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
Terdapat pengaruh yang positif Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja	Diterima
Terdapat pengaruh yang positif Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi kerja	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

4.7 Pembahasan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai mediasi di PT Kaltim Prima Coal. Analisis terhadap setiap variabel akan dijabarkan sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 10.723, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,521. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi pada Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki 10 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Dalam bekerja saya selalu mengikuti ketentuan yang berlaku* dengan nilai sebesar 4,29. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan oleh indikator *Dalam bekerja, semua karyawan saya anggap sebagai rekan yang saling membutuhkan* dengan nilai sebesar 4,03. Hal ini mengindikasikan karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan, namun semua karyawan PT Kaltim Prima Coal harus dapat saling bekerjasama untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat berkorelasi dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.13, untuk variabel motivasi kerja memiliki 8 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh oleh indikator *Saya mendapatkan reward dari atasan berdasarkan prestasi yang saya capai* dengan nilai sebesar 4,34. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) harus memiliki semangat yang tinggi dan giat dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang

lebih baik di perusahaan sehingga akan mendapatkan reward atau penghargaan dari atasan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh karyawan. Dengan adanya pemberian reward ini, dapat memotivasi karyawan bekerja lebih baik lagi.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap ada perubahan budaya organisasi yang lebih baik hal ini akan berdampak positif terhadap keinginan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja ketika budaya organisasi menjadi lebih positif, para pegawai merasa terdorong atas termotivasi untuk mengarahkan perilaku mereka secara positif. Hal tersebut dapat dibuktikan dan kesamaan oleh adanya penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja. Motivasi karyawan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang mempertimbangkan perasaan saat memberikan arahan di tempat kerja. Karyawan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim, serta memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan yang baru, hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan (Eko,2022). Dalam hal ini, hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi kerja sangat signifikan, sehingga peningkatan motivasi kerja karyawan dapat lebih efektif melalui peningkatan budaya organisasi (EM,2021). Budaya Organisasi menunjukkan keinginan untuk menegakan budaya kerja yang lebih baik dan motivasi yang tinggi ini menandakan bahwa prestasi kerja yang tinggi, gaji yang memuaskan, tanggung jawab yang besar, dedikasi yang kuat, minat yang besar terhadap profesi, serta penghargaan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja (Sutoro,2022). Dengan demikian, budaya organisasi terdapat pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dengan cara menerapkan budaya organisasi perusahaan. Dengan budaya organisasi pilihan bagi perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui perubahan perilaku dan sikap diharapkan mampu beradaptasi terhadap tantangan yang sedang berlangsung dan di masa depan (Yanto,2021).

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dinyatakan bahwa **H1 terbukti dan diterima** karena budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 9,777, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,475. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi pada Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki 9 item pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku* dengan angka sebesar 4,33. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan oleh indikator *Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan* dengan angka sebesar 4,20. Hal ini mengindikasikan karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) bersikap patuh dan menjelaskan semua peraturan yang berlaku di perusahaan, namun karyawan juga perlu meningkatkan kedisiplinan di dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat berkorelasi dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.13, untuk variabel motivasi kerja memiliki 8 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Saya mendapatkan reward dari atasan berdasarkan prestasi yang saya capai* dengan nilai sebesar 4,34. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) harus disiplin dalam bekerja dan mematuhi semua aturan yang berlaku sehingga akan memotivasi karyawan lebih baik agar mendapatkan reward dari atasan atas pencapaian kerja karyawan.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jika tingkat motivasi meningkat, maka kedisiplinan kerja juga cenderung meningkat. Karyawan yang termotivasi untuk mendapatkan pengakuan, insentif, apresiasi dan kompensasi yang sesuai dari perusahaan akan lebih termotivasi untuk patuh terhadap semua aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dan kesamaan oleh adanya penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja. Ketidakkonsistenan dalam disiplin karyawan berdampak pada motivasi untuk mencapai peningkatan kinerja, hal ini karena atasan akan mempertimbangkan apakah diperlukan peningkatan atau pembinaan bagi karyawan. Oleh karena itu, konsisten dalam menjaga disiplin harus terus dipertahankan sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan ketika mereka diberi kesempatan untuk berprestasi (Rosyihuddin,2021). Dalam hal ini, semakin baik disiplin maka semakin baik motivasi karyawan (Kusni,2021). Dengan demikian, terdapat pengaruh positif, dengan kata lain, jika disiplin kerja meningkat maka motivasi kerja pun akan meningkat (Roy,2020) sehingga motivasi kerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap disiplin kerja seorang karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan (Faizal,2023).

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dinyatakan bahwa **H2 terbukti dan diterima** karena disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,345 dan nilai t-hitung sebesar 0,948, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,058. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat pengaruh positif dan signifikansi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dan kesamaan oleh adanya penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi atau rendah nilai dari budaya organisasi maka tidak akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan (Fathurahman, 2020). Semakin rendah budaya organisasi maka berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Abadi Sanosra, 2020). Budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hal ini dapat disebabkan adanya variasi yang sangat besar atas opini yang tidak sama dengan visi, misi, dan nilai organisasi yang menunjukkan budaya organisasi lemah. Budaya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga sebaik apapun budaya organisasi yang tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Melitina Tecolalu, 2022). Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, maka korelasi tersebut tidak dapat dipahami dengan baik dan akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja yang juga akan berdampak langsung pada kinerja pegawai (Tito dan Sukmo, 2022). Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karakteristik pendidikan yang dimiliki masing-masing karyawan berbeda sehingga hal ini secara tidak langsung mempengaruhi pola pikir mereka dan kinerja secara keseluruhan (Nurcahaya Hasibuan, 2023)

Hasil hipotesis yang ditolak juga dibuktikan oleh adanya hasil dari analisis responden yaitu analisis karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, asal daerah, divisi/jabatan, lama bekerja, dan pendapatan. Dari hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dapat

dilihat bahwa mayoritas responden berusia 29 tahun dan 35 tahun sebanyak 14 responden. Artinya bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Kaltim Prima Coal dalam usia yang produktif dalam bekerja. Kemudian hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa mayoritas berjenis kelamin pria sebanyak 129 responden. Artinya bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Kaltim Prima Coal lebih banyak pria bila dibandingkan karyawan perempuan. Selanjutnya hasil analisis karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, dapat dilihat bahwa status yang belum menikah sebanyak 14 responden dan sudah menikah sebanyak 12 responden. Artinya bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Kaltim Prima Coal berstatus sudah menikah. Sedangkan hasil analisis karakteristik responden berdasarkan asal daerah, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berasal dari Sangatta sebanyak 109 responden. Artinya bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Kaltim Prima Coal berasal Sangatta lebih banyak bila dibandingkan dari luar daerah. Oleh karena itu, perbedaan latar belakang budaya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang berasal dari luar daerah lebih sedikit. Kemudian hasil analisis karakteristik responden berdasarkan divisi/jabatan, dapat dilihat bahwa sebagian responden berada di divisi/jabatan MOD/Operator HE sebanyak 21 responden, hal tersebut menunjukkan lebih banyak karyawan yang bekerja di luar kantor atau di lapangan. Kemudian hasil analisis karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 7 tahun - 9 tahun sebanyak 63 responden, hal tersebut menunjukkan karyawan yang lebih lama bekerja sangat loyal terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya hasil analisis karakteristik responden berdasarkan pendapatan, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pendapatan sebesar lebih dari Rp 5.000.000 sebanyak 130 responden. Dengan demikian, budaya organisasi di PT Kaltim Prima Coal ini dapat bersifat flexibel yang artinya karyawan tidak merasakan adanya perubahan dalam performa atau

kinerja mereka, hal tersebut juga dikarenakan nilai-nilai dan keyakinan bersama yang dimiliki perusahaan kurang tertanam dengan baik dalam diri karyawan sehingga tidak mempengaruhi atau tidak adanya korelasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dinyatakan bahwa **H3 ditolak** tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

AHasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 3,855, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,225. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki 8 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku* dengan nilai sebesar 4,33. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan oleh indikator *Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan* dengan angka sebesar 4,20. Hal ini mengindikasikan karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) bersikap patuh dan menjalankan semua peraturan yang berlaku di perusahaan, namun karyawan juga perlu meningkatkan kedisiplinan di dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat berkorelasi dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.13, untuk variabel kinerja karyawan memiliki 9 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Perusahaan selalu menghargai ide-ide atau gagasan yang diberikan oleh setiap karyawan* dengan nilai sebesar 4,32. Hal ini menjelaskan bahwa

karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) dapat berperan aktif dalam memberikan ide-ide atau gagasan baru terkait dengan peningkatan kualitas hasil pekerjaan kepada perusahaan.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa meningkatkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan tingkat disiplin kerja. Ketika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, karyawan dapat mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa memerlukan pengawasan langsung dari atasan. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dan kesamaan oleh adanya penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin yang konsisten diharapkan akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, diharapkan pula akan tercipta kinerja yang optimal (Rahmi,2021). Dalam hal ini, disiplin kerja selain membuat strategis dalam bisnis, kinerja yang unggul dari karyawan menjadi faktor krusial untuk bertahan di perusahaan. Untuk dapat bekerja dengan baik agar perusahaan dapat mencapai hasil yang baik perlunya disiplin kerja, dimana disiplin kerja yang mereka miliki (Nur,2022). Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan, anggota organisasi perlu mematuhi dan melaksanakan aturan yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara keinginan, realitas, dan hasil kerja yang diharapkan. Sebuah organisasi tak dapat berjalan sesuai rencana tanpa adanya kedisiplinan kuat di tempat kerja (Sudaryono,2023).

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dinyatakan bahwa **H4 terbukti dan diterima** karena disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.7.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t -hitung sebesar 8,564. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,680. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki 8 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Saya mendapatkan reward dari atasan berdasarkan prestasi yang saya capai* dengan nilai sebesar 4,34. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan oleh indikator *Perusahaan selalu memberikan dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan* dengan angka sebesar 4,13. Hal ini mengindikasikan karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) meningkatkan kualitas hasil pekerjaan untuk mendapatkan reward dari atasan, namun perusahaan perlu memberikan dukungan secara aman kepada karyawan agar memperoleh kinerja yang berkualitas dan semakin baik. hal tersebut dapat berkorelasi dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.13, untuk variabel kinerja karyawan memiliki 9 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Perusahaan selalu menghargai ide-ide atau gagasan baru yang diberikan oleh setiap karyawan* dengan nilai 4,32. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) dapat berperan aktif dalam memberikan ide-ide atau gagasan baru terkait dengan peningkatan kualitas hasil pekerjaan kepada perusahaan.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan, diperlukan upaya dari pimpinan dengan memberikan perhatian dan perlakuan yang adil. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan PT Kaltim Prima Coal merasa aman dan nyaman juga menjadi kunci penting.

Hal tersebut dapat dibuktikan dan kesamaan oleh adanya penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja

karyawan akan meningkat, yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan (Riyanto,2020). Dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan faktor yang paling penting karena hal ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan bekerja dengan baik (Alex,2022). Dalam hal ini, motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga peningkatan motivasi karyawan mampu memediasi peningkatan kinerja karyawan (Alfian,2022). Dengan demikian, semakin bagus motivasi pegawai semakin tinggi kinerja pegawai. Pentingnya motivasi karena hal tersebut yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan semangat mencapai hal yang optimal (Edi,2022).

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dinyatakan bahwa **H5 terbukti dan diterima** karena Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.7.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi

Berdasarkan dari data yang telah diuji, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan nilai t- hitung Budaya organisasi sebesar 6,709, karena nilai t hitung $6,709 > 1,98$ dengan nilai signifikansi 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan direct effect Budaya Organisasi 0,044 dan indirect effect nya sebesar 0.271 sehingga total pengaruhnya yaitu sebesar 0.315. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi.

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki 10 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Dalam bekerja, selalu mengikuti ketentuan yang berlaku* dengan nilai sebesar 4,29. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan oleh indikator *Dalam bekerja, semua*

karyawan saya anggap sebagai rekan yang saling membutuhkan dengan angka sebesar 4,03. Hal ini mengindikasikan karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan, namun semua karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) harus dapat saling bekerjasama untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut tidak ada korelasi dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.14, untuk variabel kinerja karyawan memiliki 9 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Perusahaan selalu menghargai ide-ide atau gagasan yang diberikan oleh setiap karyawan* dengan nilai sebesar 4,23. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) dapat berperan aktif dalam memberikan ide-ide atau gagasan baru terkait dengan peningkatan kualitas hasil pekerjaan kepada perusahaan.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap ada perubahan budaya organisasi yang lebih baik hal ini akan berdampak positif terhadap keinginan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja ketika budaya organisasi menjadi lebih positif, para pegawai merasa terdorong atas termotivasi untuk mengarahkan perilaku mereka secara positif. Hal tersebut dapat dibuktikan dan kesamaan oleh adanya penelitian yang sebelumnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja. Kenaikan motivasi karyawan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang mempertimbangkan perasaan saat memberikan arahan di tempat kerja. Karyawan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim, serta memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan yang baru, hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan (Eko,2022). Dalam hal ini, semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan sanga signifikansi, sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat lebih efektif melalui peningkatan budaya organisasi (EM,2021), jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan

meningkat, yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan (Riyanto,2020). Dengan demikian, terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana disebutkan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan faktor yang paling penting karena hal ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan bekerja dengan baik (Ferdinal,2022).

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dinyatakan bahwa **H6** yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi **terbukti dan diterima**.

4.7.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan dari data yang telah diuji, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan nilai t- hitung Disiplin kerja sebesar 6,447, karena nilai t hitung 6,447 > 1,98 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan direct effect Disiplin 0,216 dan indirect effect nya sebesar 0.311 sehingga total pengaruhnya yaitu sebesar 0,527. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki 8 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Saya memiliki sikap terhadap semua peraturan yang berlaku* dengan nilai sebesar 4,33. Sedangkan nilai terendah ditunjukkan oleh indikator *Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan* dengan angka sebesar 4,20. Hal ini mengindikasikan karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) bersikap patuh dan menjalankan semua peraturan yang berlaku di perusahaan, namun karyawan juga perlu meningkatkan kedisiplinan di dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan prosedur yang

sudah ditetapkan oleh. Perusahaan. Hal tersebut dapat berkorelasi dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.13, untuk variabel kinerja karyawan memiliki 9 item dengan nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator *Perusahaan selalu menghargai ide-ide atau gagasan yang diberikan oleh setiap karyawan* dengan nilai sebesar 4,32. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Kaltim Prima Coal (KPC) dapat berperan aktif dalam memberikan ide-ide atau gagasan baru terkait dengan peningkatan kualitas hasil pekerjaan kepada perusahaan.

Oleh karena itu, Meningkatkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan tingkat disiplin kerja. Ketika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, karyawan dapat mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa memerlukan pengawasan langsung dari atasan. Maka dari itu, kedisiplinan kerja sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan dalam disiplin karyawan berdampak pada motivasi untuk mencapai peningkatan kinerja. Hal ini karena atasan akan mempertimbangkan apakah diperlukan peningkatan atau pembinaan bagi karyawan. Oleh karena itu, konsistenan dalam menjaga disiplin harus terus dipertahankan sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan ketika mereka diberi kesempatan untuk berprestasi (Rosyihuddin,2021). Semakin baik disiplin semakin baik motivasi karyawan. (Kusni,2021). Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan (Riyanto,2020). Dengan demikian, terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana disebutkan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan faktor yang paling penting karena hal ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan bekerja dengan baik (Ferdinal,2022).

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dinyatakan bahwa **H7** yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi **terbukti dan diterima**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah pengumpulan data yang kemudian diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait pengaruh Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi pada PT Kaltim Prima Coal. Hasil penelitian ini memiliki nilai tambah dalam memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat memicingpeningkatan Budaya Organisasi terutama dengan budaya-budaya yang berbeda khususnya di suatu perusahaan pertambangan. Model penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan antara variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis hasil penelitian yang melibatkan responden dari PT Kaltim Prima Coal. dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh Positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini terbukti dari tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 10.723, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,521. Maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.
2. Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Motivasi kerja. Hal ini terbukti dari dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 9,777, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,475. Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.
3. Budaya Organisasi Tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dari dengan tingkat signifikansi sebesar $0,345 > 0,000$ dan nilai t-hitung sebesar 0,948, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima

dan H_a ditolak. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,058. Maka dapat disimpulkan bahwa **H3 ditolak**.

4. Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 3,855, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,225. Maka dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.
5. Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t- hitung sebesar 8,564. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai Standardized Coefficients sebesar 0,680. Maka dapat disimpulkan bahwa **H5 diterima**.
6. Budaya Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi Motivasi kerja. Hal ini terbukti dengan nilai t- hitung Budaya organisasi sebesar 6,709, karena nilai t hitung $6,709 > 1,98$ dengan nilai signifikansi 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan direct effect Budaya Organisasi 0,044 dan indirect effect nya sebesar 0.271 sehingga total pengaruhnya yaitu sebesar 0.315. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya Budaya Organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. **H6 diterima**.
7. Disiplin kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi Motivasi kerja. Hal ini terbukti dengan nilai t- hitung Disiplin kerja sebesar 6,447, karena nilai t hitung $6,447 > 1,98$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan direct effect Disiplin 0,216 dan indirect effect nya sebesar 0.311 sehingga total pengaruhnya yaitu sebesar 0,527. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. **H7 diterima**.

5.2 Saran

Tentunya penelitian ini sendiri memiliki batasan dan keterbatasan. Sehingga penulis mengharapkan riset sejenis agar dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak lagi, sehingga hasil yang diolah akan jauh lebih komprehensif. Dan untuk mengevaluasi alasan hipotesis yang ditolak, mengingat setiap item kuesioner mendapat skor tinggi namun hasil hipotesis tetap tidak diterima. Terkait hal ini perlu diberikan perhatian lebih mendalam terhadap nilai item yang rendah sebagai fokus organisasi. Selain itu, penelitian serupa juga dapat dilakukan di PT Kaltim Prima Coal atau diberbagai perusahaan guna melengkapi pemahaman tentang topik tersebut.

5.3 Implikasi

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap motivasi diharapkan dapat terlaksana dengan baik di PT Kaltim Prima Coal. hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan saat melaksanakan tugasnya. Aspek-aspek seperti komunikasi dua arah, saling koordinasi dengan baik, rasa kekeluargaan, dan instruksi kerja yang jelas dianggap sebagai bagian dari Budaya organisasi yang perlu diterapkan guna meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu dilakukan evaluasi soal keadilan karena karyawan mengharapkan keputusan yang adil dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap motivasi diharapkan dapat terlaksana dengan baik di PT Kaltim Prima Coal. memberikan dorongan motivasi dan merancang peraturan yang tidak memberatkan hal ini diharapkan agar karyawan tetap disiplin terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, dan karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat terlaksana dengan baik di PT Kaltim Prima Coal. cara yang dapat dilakukan adalah dengan membentuk suasana yang nyaman untuk bekerja, menjaga hubungan antar

rekan kerja. Serta meningkatkan Budaya organisasi dengan nilai-nilai pendekatan, penyelesaian yang adil dan bijak serta komunikasi.

4. Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan agar dapat terlaksana dengan baik di PT Kaltim Prima Coal. Dengan meningkatkan perhatian terhadap kegiatan karyawan selama bekerja, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mengikuti jadwal dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan agar dapat terlaksana dengan baik di PT Kaltim Prima Coal. Diharapkan bagi pimpinan dan departemen SDM untuk mendukung perilaku individu agar bersedia bekerja dengan tekun dan penuh antusiasme guna mencapai hasil yang optimal. Serta dapat lebih memperhatikan pemberian penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi atau kinerja masing-masing, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.
6. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Motivasi Kerja. Diharapkan Budaya Organisasi dapat diperkuat untuk membentuk Kinerja Karyawan sesuai dengan harapan yang diinginkan organisasi. Kinerja Karyawan dapat terwujud melalui motivasi yang diberikan oleh pemimpin. Memberikan motivasi dan membuat peraturan-peraturan yang sesuai sehingga pada akhirnya karyawan menaati, merasa puas dengan pekerjaannya dan terus termotivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi Sanosra., D. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intevening. *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia (J-MKLI)*, 10.
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, . . . Sari, M. E. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini .
- Agbo, D. M. (2020). Effects of Employee Discipline on Organizational Performance (A Study of Nigerian Breweries Plc, Enugu, Enugu State, Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 34-40.
- Alfian Mubarak, A. T. (2022). The Influence of Leadership Style, Supervisory and Organizational Culture on Employee Performance through Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Current Science Research and Review*, 20.
- Ardityas Gema Sasongko, H. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 11.
- Briandana Adiwiratna, G. R. (2019). EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MEDIATED WORK MOTIVATION (Study on Operational Field Employee of PT Bank Pembangunan Daerah. *Management and Economics Journal (MECJ)*, 56-66.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenadamedia Group .
- Calen, S. N. (2022). Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 335-342.
- Christina, L. A. (2021). Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 225-231.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design Third Edition*. Thousand Oaks, California: SAGE Publication, Inc.
- Damar Aji Irawan, H. M. (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 10.
- Dr. Imam Machali, M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktik Merencanakan, Mlekasakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Edi Sugiyono, R. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai

variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan provinsi DKI Jakarta Tahun 2020 pertanian. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 18.

Eko Winami., A. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada Batik Benang Raja Surabaya) . *Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)* , 32.

Em Yusuf lis, Y. (2021). Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 12.

Faizal Sandry, A. M. (2023). Work Discipline Influenced by Work Motivation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6.

Fathurahman, F. M. (2020). Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sitem Informasi (JEMSI)*, 12.

Fauzi M. Nur, S. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 16.

Ferdinal, A. (2022). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jourbal of Business and Economics (JBE)*, 6.

Fisabilillah Ibnu Roy, S. (2021). The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Academia Open*, 16.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi + CD* . Semarang: Badan Penerbit UNDIP. 2016

Halim, D. C. (2021). The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Cafe Workers In Medan . *Journal of Management Innovation* , 44-56.

Hasibuan, D. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Bumi Aksara.

Immanuel, M. H. (2021). The Impact Of Organizational Culture And Organizational Commitment On The Work Motivation Of Employees. *Jurnal Aisyah Jurnal Ilmu Kesehatan*, 1588-1596.

Ilham, I. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 11.

Imam, G. (2017). *Model Persamaan Struktural : Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24 Update Bayesian SEM Ed : 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indra Wijaya, B. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan

- Joseph Ato Forson, E. O.-D. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal* , 1-12.
- Josephine, H. W. (2024). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Turnover Intention: The Mediating of Work Motivation. *Knwledge E (KnE Social Sciences)*, 485-499.
- Karina, R. M. (2023). Does Work Motivation Mediate the Effect of Work Discipline on Employee Performance? Evidence from Indonesian Hotel Employees. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 3580-3585.
- Kiki Farida Ferine, R. A. (9). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*.
- Kusni Ingsih, D. A. (2021). Improving Teacher Motivation and Performance Through Communication, Work Discipline, Leadership and Work Compensation. *Academy of Strategic Management*, 17.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance . *Budapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI-Journal)*, 995-1002.
- Lisda L. Asi, A. G. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 24.
- Maartje PAAIS, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance . *Journal Of Asian Finance, Economics and Business* , 577-587.
- Melitina Tecoalu., H. W. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan . *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 25.
- Nguyen Phuc Nguyen, N. T. (2023). Does Transformational Leadership Influence Organizational Culture and Organizational Performance: Empirical Evidence from an emerging country. *ScienceDirect*, 11.
- Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan* . Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung .
- Nurchaya Hasibuan., B. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Variabel Mediasi Pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Kota Medan . *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Manajemen (JASMIEN)*, 13.
- Nurindah Dwi Antika, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 10.

- Prabu, A. P. (2020). Effect or Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Science Direct Elsevier*, 1240-1241.
- Ronald, R. M. (2021). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Through the Work Motivation at Head Office of PT. Permodalan Nasional Madani. *Farmosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1775-1792.
- Rahmi Andini Syamsuddin, A. P. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6.
- Riyanto Efendi, M. N. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 15.
- Robbins Stephen P., J. A. (2019). *Organizational Behavior Updated 18TH Edition Global Edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Rosyihuddin, M. (2021). The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variable. *ResearchGate*, 18.
- Roy Mubarak, M. A. (2020). The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Wprk Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia. *East African Scholars Multidisciplinary Bulletin*, 6.
- Rozi Djoko Arfion, N. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan. *Jurnal Ekonomika*, 12.
- Sahid Rharjo, S. (2013). *Belajar Praktek Analisis Multivariate dengan SPSS*. Klaten: www.konsistensi.com.
- Sekaran & Bougie, U. S. (2010). *Research Methods For Business A Skill-Building Approach Fifth Edition*. United Kingdom : A John Wiley and Sons, Ltd, Publication (WILEY).
- Senetiel, U. S. (2023). THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AT THE HEALTH SERVICE OF YAHUKIMO DISTRICT. *Point of View Research Economic Development*, 63-80.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono, S. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aktual*, 8.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai sebagai Variabel Intervening pada Dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 18.

Sutoro. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi (JIUBJ)*, 9.

Taroreh, D. P. (2024). The Effect of Organizational Culture, Work Discipline, and Communication Competency, on Employee Performance in The Regional Financial Management Agency of Tambrauw Regency, West Papua Province. *International Journal of Culture and Modernity*, 46-64.

Tito Widayanto, S. H. (2022). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Work Competence on Employee Performance Through Work Motivation. *Pamator*, 17.

Tworek, A. B. (2020). Job Performance Model Based on Employees Dynamic Capabilities (EDC) . *Sustainability*, 1-25.

Waluyo, A. S. (2017). The Influence Of Organizational Culture, Motivation And Disciplinary Working To The. *Universitas Diponegoro.*, 9.

Yanto, I. N. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 13.

Zhenyu Cui, J. Z. (2024). The Effect Of Compensation On Medical Doctor And Nurse With Work Discipline As An Intervening Variable (Case Study Medical Doctor And Nurse In United States Public Health Service) . *Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation (Medalion)*, 162-168.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882389
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Nomor : 2765/Ka.ProdiMnj/60/Prodi.Mnj/XII/2023 Yogyakarta, 14 Desember 2023
Perihal : Permohonan Izin Melakukan Laporan
Tugas Akhir Skripsi

Kepada Yth.

Pimpinan

PT Kaltim Prima Coal

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi Pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada PT Kaltim Prima Coal memberikan izin mahasiswa kami dalam melanjutkan Laporan Tugas Akhir Skripsi di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut :

Nama : Putri Marsela
NIM : 20311346
Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tempat/Tgl. Lahir : Sagatta, 16 Oktober 2001
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Sarjana (S1)
Periode Penelitian : 14 Desember 2023 – 2 Maret 2023

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kaprodi Manajemen S1



Abdur Rafik, S.E., M.Sc.

NIK : 133110105

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami :

1. Nama
2. Usia
3. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
4. Status Pernikahan
 - Belum Menikah
 - Sudah Menikah
5. Asal Daerah
6. Divisi / Jabatan
7. Lama Bekerja
 - Kurang dari 1 Tahun
 - 1 Tahun - 3 Tahun
 - 4 Tahun - 6 Tahun
 - 7 Tahun - 9 Tahun
 - 10 Tahun - 13Tahun
 - 14 Tahun - 15 Tahun
 - Lebih dari 15 Tahun
8. Pendapatan
 - < Rp 1.500.000
 - Rp 1.500.000 - 2.500.000
 - Rp 2.500.000 - 5.000.000
 - > Rp 5.000.000

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pertanyaan berikut bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden penelitian mengenai Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja Bapak/Ibu/Saudara/i diminta untuk mengisi pada jawaban yang sesuai

PERNYATAAN KUESIONER

Berilah tanda pada kolom di setiap pernyataan dibawah ini yang sesuai dengan pilihan Saudara/i.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-Ragu (RR)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya dalam mengambil suatu keputusan, menanggung semua resiko yang ada					
2	Perusahaan memiliki suasana atau lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja					
3	Saya memahami secara detail setiap tugas yang diberikan sehingga dapat bekerja dengan efisien					
4	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja saya dalam perusahaan					
5	Saya lebih fokus terhadap					

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
	hasil kerja dibandingkan dengan teknik kerja					
6	Dalam bekerja saya selalu mengikuti ketentuan yang berlaku					
7	Dalam bekerja saya tidak terpengaruh dengan hal-hal yang sifatnya membawa saya ke arah negatif					
8	Dalam bekerja, semua karyawan saya anggap sebagai rekan yang saling membutuhkan.					
9	Saya memiliki kemauan terhadap kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.					
10	Dalam menjalankan tugas saya ingin membawa nama baik organisasi / perusahaan					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
3	Saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku					
4	Saya memiliki etika yang baik selama berada di perusahaan					
5	Pimpinan saya selalu mengawasi saya dalam setiap melakukan pekerjaan					

6	Di perusahaan ini sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar					
7	Pimpinan perusahaan ini berani bertindak tegas dalam mengambil setiap keputusan					
8	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan					
9	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang baik.					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan					
3	Perusahaan memberikan saya kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai kemajuan kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Perusahaan selalu menghargai ide-ide atau gagasan yang diberikan oleh setiap karyawan					
5	Saya telah menggunakan fasilitas tempat kerja sesuai dengan kegunaan yang berlaku					
6	Saya mampu bekerjasama					

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
	dengan baik (teamwork)					
7	Saya menerapkan pengetahuan yang saya miliki dalam mengerjakan pekerjaan saya					
8	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
9	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan					

Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Perusahaan memberikan sarana atau Fasilitas kerja bagi setiap karyawan					
2	Perusahaan selalu memberikan dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan					
3	Saya menjalin hubungan yang baik antara sesama teman kerja dengan saling mendukung					
4	Saya telah mendapatkan pujian dari atasan maka timbul motivasi untuk bekerja lebih giat lagi.					
5	Saya selalu memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan					
6	Fasilitas yang diberikan dalam perusahaan membantu dalam pengembangan diri saya					
7	Saya mendapatkan reward					

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
	dari atasan berdasarkan prestasi yang saya capai					
8	Atasan saya memberi imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus / intensif					

**Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah
Budaya Organisasi (X1)**

a	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total	Mean
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36	3,6
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37	3,7
4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36	3,6
3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26	2,6
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46	4,6
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	4,7
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4,2
4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36	3,6
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37	3,7
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36	3,6
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	3,6
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,7
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	27	2,7
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46	4,6
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3,1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	36	3,6
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35	3,5
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4,6
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35	3,5
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36	3,6
4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36	3,6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34	3,4
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	35	3,5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46	4,6
4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	3,6
4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	35	3,5
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45	4,5
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45	4,5
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	35	3,5
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45	4,5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3,1
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46	4,6
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36	3,6
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2,9
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46	4,6
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	36	3,6
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36	3,6
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36	3,6
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36	3,6
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35	3,5
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45	4,5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1
5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	45	4,5

a	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total	Mean
4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	43	4,3
4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	42	4,2
4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	44	4,4
4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	41	4,1
5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	42	4,2
5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	42	4,2
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44	4,4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36	3,6
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36	3,6
4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35	3,5
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35	3,5
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46	4,6
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35	3,5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46	4,6
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	36	3,6
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36	3,6
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44	4,4
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47	4,7
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	35	3,5
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46	4,6
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	3,6
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36	3,6
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44	4,4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45	4,5
5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	4,5
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45	4,5
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44	4,4
3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	37	3,7
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45	4,5
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45	4,5
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46	4,6
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45	4,5
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36	3,6
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46	4,6
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47	4,7
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44	4,4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48	4,8
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47	4,7
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45	4,5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46	4,6
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44	4,4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	46	4,6
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46	4,6
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45	4,6
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46	4,6
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	4,5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45	4,5
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45	4,5
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45	4,5
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45	4,5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46	4,6

a	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total	Mean
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	4,5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4,1
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44	4,4
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46	4,6
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44	4,4
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45	4,5
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	4,6
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45	4,5
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44	4,4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	4,2
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45	4,5
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45	4,5
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46	4,6
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44	4,4
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45	4,5
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45	4,5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	4,8
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47	4,7
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47	4,7
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45	4,5
5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45	4,5
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45	4,5
4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	42	4,5
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44	4,4
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	45	4,5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45	4,5
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44	4,4
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45	4,5
5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	42	4,2
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	45	4,5
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	4,5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	4,7
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	4,8
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	4,8
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	4,6

Disiplin (X2)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total	Mean
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4,88
4	3	3	4	4	4	4	3	4	33	3,66
4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	4,66
4	3	4	3	3	4	4	3	4	32	3,55
4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	4,66
4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	4,66
3	2	3	3	2	3	3	2	3	24	2,66
4	5	5	5	4	5	5	5	4	42	4,66
4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	3,77
4	4	5	5	5	4	5	5	5	42	4,66
4	3	4	3	4	4	3	4	4	33	3,66
4	3	4	4	4	3	3	4	4	33	3,66
4	3	4	4	3	3	4	3	4	32	3,55
4	5	5	4	5	4	5	4	5	41	4,55
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4,11
4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	3,55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3	32	3,55
3	4	3	3	4	4	3	4	4	32	3,55
5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	4,55
3	4	4	3	4	4	3	4	4	33	3,66
4	3	3	4	4	3	4	3	3	31	3,44
4	3	4	4	4	4	4	3	3	33	3,66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4	33	3,66
3	4	4	3	4	3	3	4	4	32	3,55
4	4	5	5	4	5	5	5	5	42	4,66
5	4	5	4	5	4	5	5	4	41	4,55
4	3	4	4	4	3	3	3	4	32	3,55
4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	3,55
5	4	5	4	5	4	5	5	4	41	4,55
4	5	5	4	4	4	5	4	4	39	4,33
4	3	4	4	3	4	3	4	4	33	3,66
4	5	5	4	5	5	4	4	5	41	4,55
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4,11
4	5	5	4	5	4	5	5	5	42	4,66
4	5	4	4	5	4	5	4	5	40	4,44
4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	3,55
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4,11
4	5	4	5	4	4	5	5	4	40	4,44
4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	3,55
4	3	4	4	3	4	4	4	3	33	3,66
3	3	4	4	4	3	4	4	3	32	3,55
3	4	4	3	4	4	3	4	4	33	3,66
4	4	3	4	3	3	4	3	4	32	3,55
5	4	5	5	4	4	5	5	4	41	4,55
5	5	5	4	4	5	4	5	4	41	4,55
4	4	5	5	5	5	5	4	4	41	4,55
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	4,55
4	5	5	4	4	4	5	5	4	40	4,44
4	5	5	4	4	4	4	5	5	40	4,44
5	5	5	4	4	5	4	5	5	42	4,66
4	5	4	4	5	5	4	5	5	41	4,55
4	4	4	5	5	4	5	5	4	40	4,44
5	4	5	5	4	5	5	5	4	42	4,66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
3	4	3	3	4	3	4	4	3	31	3,44
4	3	4	4	3	4	3	4	3	32	3,55

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total	Mean
4	4	5	5	4	5	4	5	4	40	4,44
3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	3,44
4	5	5	4	5	5	4	5	4	41	4,55
3	4	3	3	4	3	4	4	1	29	3,22
4	5	4	5	4	4	5	5	4	40	4,44
3	4	4	3	4	3	3	4	3	31	3,44
4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	3,66
5	4	5	5	4	5	4	4	5	41	4,55
4	5	5	4	5	4	5	4	4	40	4,44
3	4	4	3	4	3	4	4	3	32	3,55
4	5	5	4	4	5	4	4	5	40	4,44
4	3	4	3	3	4	3	4	3	31	3,44
4	3	4	3	4	3	4	4	4	33	3,66
4	4	5	5	4	5	4	5	4	40	4,44
4	5	5	4	5	4	5	4	5	41	4,55
5	5	4	4	4	5	5	4	5	41	4,55
4	5	5	4	5	4	5	4	5	41	4,55
4	4	4	5	4	4	5	5	4	39	4,33
4	3	4	3	4	5	3	3	4	33	3,66
4	5	4	4	5	4	5	4	4	39	4,33
4	5	5	4	5	4	5	4	5	41	4,55
4	5	4	4	5	5	5	4	5	41	4,55
4	5	4	4	5	4	5	5	4	40	4,44
4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	3,55
4	4	5	5	4	4	5	5	5	41	4,55
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40	4,44
5	4	5	5	5	5	4	5	5	43	4,77
4	5	5	4	5	4	4	5	4	40	4,44
4	5	4	5	5	4	5	4	4	40	4,44
5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	4,55
5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4,66
5	4	4	5	4	5	4	4	5	40	4,44
4	5	4	4	5	5	4	5	4	40	4,44
5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4,66
4	5	4	4	4	5	4	5	4	39	4,33
5	5	4	5	5	5	4	5	5	43	4,77
4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4,33
5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	4,44
4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4,44
4	5	4	5	5	5	4	4	5	41	4,55
5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	4,44
5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4,66
4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4,33
5	5	4	4	4	5	4	4	4	39	4,33
5	5	4	5	4	5	4	4	5	41	4,66
4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	4,33
4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	4,33
4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4,33
5	4	4	5	5	4	4	5	5	41	4,55
4	5	4	4	4	5	5	4	5	40	4,44
4	5	4	4	5	4	5	5	4	40	4,44
4	4	5	5	4	5	4	4	5	40	4,44
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38	4,22
5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	4,55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	4,22
5	4	5	5	4	5	4	4	5	41	4,55
4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4,33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
4	4	5	5	5	4	5	4	5	41	4,55
5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	4,66

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total	Mean
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,88
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
4	4	5	4	4	5	5	4	5	40	4,44
4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	4,33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
4	5	4	4	4	5	5	4	5	40	4,44
5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	4,55
4	5	4	4	5	4	4	5	4	39	4,33
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3,88
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	4,33
4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,33
5	5	4	4	4	5	5	4	5	41	4,55
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4,11
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4,33
5	5	4	5	5	5	4	5	5	43	4,77
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,11
5	5	4	5	5	4	5	5	4	42	4,66

Kinerja Karyawan (Y)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total	Mean
5	4	5	5	4	4	5	3	4	39	4,33
4	3	4	4	3	4	4	2	4	32	3,56
4	5	5	4	5	5	4	4	5	41	4,56
4	3	4	4	4	3	3	2	4	31	3,44
5	5	4	4	5	5	4	3	4	39	4,33
5	5	5	4	4	5	5	4	4	41	4,56
4	3	4	3	3	3	4	2	3	29	3,22
4	5	5	5	5	4	5	3	4	40	4,44
3	4	4	3	4	4	4	2	4	32	3,56
4	5	4	5	5	4	5	3	4	39	4,33
4	3	4	4	3	4	3	2	4	31	3,44
4	3	4	3	4	3	4	2	4	31	3,44
4	2	3	4	3	4	4	3	4	31	3,44
5	4	5	4	5	4	5	3	5	40	4,44
3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	3,44
4	4	3	4	4	4	3	3	4	33	3,67
5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	4,56
4	4	3	4	3	4	3	2	3	30	3,33
4	3	4	4	3	4	3	2	4	31	3,44
4	5	4	4	5	4	5	4	5	40	4,44
4	3	4	4	3	4	4	2	4	32	3,56
4	3	4	4	3	4	4	2	3	31	3,44
4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	3,67
5	5	4	5	4	5	4	3	4	39	4,33
3	4	3	4	3	4	4	3	4	32	3,56
3	4	4	3	4	3	3	2	4	30	3,33
4	3	4	4	3	4	4	2	3	31	3,44
5	4	5	4	5	4	5	3	5	40	4,44
4	3	4	4	3	4	4	2	4	32	3,56
3	4	3	4	4	3	4	2	3	30	3,33
5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	4,56
4	4	4	4	5	4	4	3	4	36	4
4	3	3	4	3	4	4	2	3	30	3,33
4	4	5	5	5	5	4	3	4	39	4,33

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total	Mean
4	3	4	4	3	3	4	4	3	32	3,56
4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	3,67
5	4	4	5	4	5	4	3	5	39	4,33
4	3	4	4	3	3	4	2	4	31	3,44
3	4	3	3	4	3	3	2	4	29	3,22
5	5	4	5	4	4	5	3	4	39	4,33
3	3	4	4	3	3	4	2	4	30	3,33
4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	3,67
4	4	3	4	4	3	4	3	3	32	3,56
4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	3,56
4	3	4	4	4	3	3	2	3	30	3,33
5	4	5	5	4	5	4	3	5	40	4,44
5	4	5	4	4	4	5	5	4	40	4,44
3	5	5	5	4	4	4	4	4	38	4,22
5	5	5	4	5	5	4	5	4	42	4,67
5	5	4	4	4	4	5	5	4	40	4,44
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	4,33
4	4	4	5	5	5	4	5	4	40	4,44
4	5	5	5	5	4	5	4	4	41	4,56
4	4	4	5	5	4	4	5	4	39	4,33
4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4,56
5	3	4	4	3	3	4	2	4	32	3,56
4	3	3	4	3	4	4	2	3	30	3,33
4	3	4	4	3	4	3	2	3	30	3,33
4	5	5	5	4	4	5	3	4	39	4,33
4	3	4	4	3	4	3	2	4	31	3,44
5	4	4	5	4	5	5	4	5	41	4,56
3	4	3	3	4	4	3	2	4	30	3,33
4	3	4	4	3	3	4	4	3	32	3,56
4	5	4	5	4	5	4	4	5	40	4,44
4	5	4	5	4	5	4	3	4	38	4,22
4	3	4	4	3	4	4	3	4	33	3,67
4	5	4	5	4	4	5	4	5	40	4,44
3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	3,44
4	3	3	4	4	3	4	3	4	32	3,56
4	5	4	4	4	5	4	3	4	37	4,11
5	5	4	5	4	5	4	3	4	39	4,33
5	4	4	5	4	5	5	4	5	41	4,56
4	4	5	4	5	4	4	3	5	38	4,22
4	5	5	5	4	4	5	3	5	40	4,44
4	3	4	4	3	4	3	2	3	30	3,33
4	5	4	4	5	4	4	3	5	38	4,22
5	4	5	5	4	5	4	3	5	40	4,44
4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	4,56
4	4	5	5	4	5	4	4	4	39	4,33
4	3	3	4	4	3	4	2	4	31	3,44
4	5	4	4	5	5	4	4	4	39	4,33
5	4	5	5	4	4	5	3	4	39	4,33
4	4	5	5	4	5	4	4	4	39	4,33
4	5	5	4	5	4	4	3	5	39	4,33
5	5	4	5	4	5	4	3	5	40	4,44
4	5	5	4	5	4	4	3	4	38	4,22
5	4	5	4	4	5	4	3	5	39	4,33
4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,33

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total	Mean
4	5	4	4	5	4	5	3	5	39	4,33
4	5	5	4	5	5	4	4	5	41	4,56
4	4	5	5	5	4	5	4	4	40	4,44
5	5	4	5	5	4	5	3	4	40	4,44
4	5	5	4	4	5	4	4	4	39	4,33
4	4	5	5	5	4	4	3	5	39	4,33
4	5	4	4	5	4	5	3	4	38	4,22
4	4	5	4	4	4	4	3	4	36	4
4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	4,67
5	4	5	5	4	5	5	3	4	40	4,44
5	5	4	4	5	4	4	3	4	38	4,22
4	4	2	4	4	4	4	2	4	32	3,56
5	4	4	5	4	4	5	4	4	39	4,33
4	5	4	4	5	5	4	3	5	39	4,33
5	4	4	5	5	4	5	4	4	40	4,44
4	4	5	4	4	5	5	3	4	38	4,22
4	5	4	4	4	5	5	4	4	39	4,33
4	5	4	4	5	4	5	3	4	38	4,22
4	5	5	5	4	4	5	4	4	40	4,44
5	4	4	5	5	5	4	5	5	42	4,67
4	5	4	4	4	5	4	3	4	37	4,11
4	4	5	4	5	5	5	4	5	41	4,56
5	4	4	5	4	4	4	3	4	37	4,11
5	4	5	5	4	4	5	3	4	39	4,33
5	5	4	4	5	5	5	4	4	41	4,56
4	4	5	4	5	5	4	3	5	39	4,33
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	4,33
5	5	4	5	5	5	5	3	4	41	4,56
4	4	4	4	5	4	4	3	4	36	4
4	5	4	4	5	4	5	3	5	39	4,33
5	5	4	4	4	5	5	3	4	39	4,33
5	4	4	5	5	4	4	4	5	40	4,44
5	5	4	4	4	4	5	4	5	40	4,44
5	5	4	4	5	5	4	4	5	41	4,56
5	5	4	4	4	5	4	3	4	38	4,22
4	5	4	4	5	5	4	3	5	39	4,33
4	4	5	5	5	4	5	4	5	41	4,56
5	5	4	5	4	4	5	4	4	40	4,44
4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	3,78
5	4	4	4	5	5	4	4	5	40	4,44
5	4	4	5	5	4	4	3	4	38	4,22
5	5	5	5	5	4	4	4	5	42	4,67
4	4	4	5	5	5	5	2	3	37	4,11
5	5	4	5	5	4	5	3	4	40	4,44
5	5	4	5	5	4	4	4	5	41	4,56
5	5	4	5	5	4	5	3	4	40	4,44

Motivasi Kerja (Z)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total	Mean
5	4	5	4	5	4	5	4	36	4,5
4	3	4	4	3	4	3	4	29	3,63
4	5	5	5	4	5	4	5	37	4,63
4	3	4	4	3	4	3	4	29	3,63
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	5	5	5	5	4	5	5	38	4,75
4	4	4	3	4	4	3	4	30	3,75
4	5	5	5	4	5	5	4	37	4,63
4	3	4	4	3	4	4	3	29	3,63
4	5	5	4	5	5	5	4	37	4,63
4	3	4	4	3	4	4	3	29	3,63
4	4	4	3	4	4	3	4	30	3,75
3	3	4	4	3	4	3	4	28	3,5
5	4	5	4	5	4	5	5	37	4,63
4	3	4	4	3	4	4	3	29	3,63
4	3	4	4	3	3	4	4	29	3,63
5	4	5	4	5	4	5	4	36	4,5
4	3	4	4	3	4	4	4	30	3,75
4	3	4	4	3	4	4	3	29	3,63
4	5	4	5	5	4	5	4	36	4,5
3	3	4	4	3	4	4	3	28	3,5
4	3	4	5	3	3	4	4	30	3,75
4	2	4	4	3	4	4	3	28	3,5
5	4	5	4	5	4	5	4	36	4,5
4	3	4	4	4	3	4	3	29	3,63
4	3	4	4	3	4	3	3	28	3,5
4	3	4	4	3	3	4	4	29	3,63
4	5	4	5	5	4	5	4	36	4,5
4	3	4	4	3	4	3	3	28	3,5
4	4	3	4	3	4	3	3	28	3,5
4	5	5	4	4	5	4	5	36	4,5
5	5	4	4	5	5	4	5	37	4,63
4	3	3	4	3	4	4	3	28	3,5
5	5	4	4	5	5	4	5	37	4,63
4	3	4	3	4	4	3	4	29	3,63
4	3	4	3	4	3	4	4	29	3,63
4	5	4	5	4	5	5	4	36	4,5
4	3	3	4	3	4	4	3	28	3,5
4	3	3	4	3	4	4	3	28	3,5
5	5	5	4	5	4	4	5	37	4,63
4	3	4	4	3	4	3	4	29	3,63
4	3	4	4	3	4	4	3	29	3,63
4	3	4	4	3	4	4	3	29	3,63
4	3	3	4	3	4	4	3	28	3,5
3	4	4	3	3	4	4	3	28	3,5
4	5	4	5	5	4	5	4	36	4,5

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total	Mean
5	4	5	5	5	4	5	4	37	4,63
5	5	4	4	5	5	5	4	37	4,63
4	5	4	5	5	5	5	4	37	4,63
4	5	5	5	4	4	5	4	36	4,5
5	4	5	4	4	4	5	4	35	4,38
4	4	4	5	5	4	5	4	35	4,38
4	4	5	5	5	5	5	4	37	4,63
5	5	5	5	4	5	4	4	37	4,63
4	5	5	4	5	4	4	5	36	4,5
4	3	4	4	3	3	4	3	28	3,5
4	3	3	4	3	4	4	4	29	3,63
4	3	4	3	4	4	3	3	28	3,5
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	3	3	4	3	4	3	3	27	3,38
5	4	5	4	5	4	5	4	36	4,5
4	3	4	4	3	3	4	3	28	3,5
4	5	4	5	5	4	5	4	36	4,5
4	3	3	4	3	3	4	4	28	3,5
4	3	4	4	3	4	4	3	29	3,63
5	4	5	4	5	4	5	4	36	4,5
4	5	5	5	4	4	5	4	36	4,5
4	3	4	3	3	4	3	4	28	3,5
5	4	5	4	5	4	4	4	35	4,38
3	3	4	3	4	3	4	4	28	3,5
4	3	4	4	3	4	3	3	28	3,5
4	5	4	4	5	5	4	5	36	4,5
4	5	4	5	4	5	4	5	36	4,5
4	4	5	4	5	5	5	4	36	4,5
4	5	4	5	5	4	5	5	37	4,63
4	5	4	4	5	5	5	4	36	4,5
4	3	4	3	4	4	3	4	29	3,63
4	5	4	4	5	5	4	5	36	4,5
4	5	5	4	5	4	4	5	36	4,5
4	5	4	4	5	4	5	5	36	4,5
4	5	4	5	4	5	5	3	35	4,38
3	3	4	3	4	4	3	3	27	3,38
4	5	5	5	4	4	5	5	37	4,63
5	5	4	5	5	4	5	5	38	4,75
4	5	5	4	5	4	5	5	37	4,63
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	4	4	5	5	4	4	5	36	4,5
5	4	4	5	4	5	5	4	36	4,5
5	4	5	5	4	4	5	4	36	4,5
5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,63
5	5	4	5	5	4	5	5	38	4,75
5	4	5	5	4	4	5	5	37	4,63
4	4	5	4	4	5	4	5	35	4,38
5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,75
4	5	4	4	4	5	5	4	35	4,38

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total	Mean
4	5	4	5	4	5	5	5	37	4,63
4	5	4	4	5	4	4	5	35	4,38
5	5	4	4	4	5	4	5	36	4,5
5	4	4	5	4	4	5	4	35	4,38
5	4	5	4	5	4	5	5	37	4,63
4	5	5	4	4	4	5	5	36	4,5
4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,88
4	5	5	4	4	4	5	5	36	4,5
5	4	4	5	4	5	5	5	37	4,63
4	5	5	4	4	4	5	5	36	4,5
4	5	5	4	4	5	4	5	36	4,5
4	4	5	5	4	5	5	5	37	4,63
4	4	5	5	4	5	4	4	35	4,38
5	4	4	5	5	4	5	4	36	4,5
4	5	5	5	4	5	5	5	38	4,75
4	4	5	4	4	5	4	5	35	4,38
4	5	4	4	5	4	5	5	36	4,5
4	5	4	4	4	5	5	4	35	4,38
5	4	5	5	4	5	4	4	36	4,5
4	5	4	5	4	4	4	5	35	4,38
4	5	4	5	5	4	5	4	36	4,5
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	5	4	5	5	5	5	4	38	4,75
4	4	5	4	4	5	4	5	35	4,38
4	5	4	4	5	4	5	5	36	4,5
4	4	5	4	4	4	5	4	34	4,25
5	4	5	5	4	4	5	4	36	4,5
5	5	4	4	4	4	4	5	35	4,38
4	4	5	4	4	4	5	4	34	4,25
4	4	5	4	4	5	4	5	35	4,38
4	5	4	4	5	4	5	5	36	4,5
4	4	5	4	4	4	5	5	35	4,38
5	4	4	5	4	5	4	4	35	4,38
5	4	4	2	4	4	4	4	31	3,88
4	5	4	5	4	5	5	4	36	4,5
4	4	5	4	4	4	5	5	35	4,38
5	4	5	4	5	5	5	5	38	4,75
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
5	5	4	5	5	5	4	5	38	4,75
5	5	4	5	5	4	5	4	37	4,63
5	5	4	5	5	5	4	5	38	4,75

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Budaya Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.378**	.393**	.534**	.423**	.555**	.497**	.482**	.502**	.513**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X1.2	Pearson Correlation	.378**	1	.438**	.477**	.657**	.493**	.621**	.605**	.525**	.669**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X1.3	Pearson Correlation	.393**	.438**	1	.434**	.453**	.476**	.420**	.460**	.521**	.544**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X1.4	Pearson Correlation	.534**	.477**	.434**	1	.395**	.550**	.518**	.446**	.477**	.500**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X1.5	Pearson Correlation	.423**	.657**	.453**	.395**	1	.346**	.455**	.530**	.515**	.516**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X1.6	Pearson Correlation	.555**	.493**	.476**	.550**	.346**	1	.454**	.501**	.536**	.452**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X1.7	Pearson Correlation	.497**	.621**	.420**	.518**	.455**	.454**	1	.420**	.493**	.595**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X1.8	Pearson Correlation	.482**	.605**	.460**	.446**	.530**	.501**	.420**	1	.378**	.461**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X1.9	Pearson Correlation	.502**	.525**	.521**	.477**	.515**	.536**	.493**	.378**	1	.405**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Budaya Organisasi
X1.10	Pearson Correlation	.513**	.669**	.544**	.500**	.516**	.452**	.595**	.461**	.405**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.705**	.811**	.692**	.720**	.730**	.722**	.746**	.724**	.723**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations											
		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	Disipl in Kerja
X2.1	Pearson Correlati on	1	.340 **	.365 **	.577 **	.306 **	.503 **	.374 **	.358 **	.486 **	.663**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X2.2	Pearson Correlati on	.340 **	1	.373 **	.373 **	.598 **	.500 **	.489 **	.589 **	.506 **	.766**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X2.3	Pearson Correlati on	.365 **	.373 **	1	.368 **	.432 **	.460 **	.522 **	.514 **	.460 **	.707**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X2.4	Pearson Correlati on	.577 **	.373 **	.368 **	1	.301 **	.477 **	.492 **	.449 **	.493 **	.707**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X2.5	Pearson Correlati on	.306 **	.598 **	.432 **	.301 **	1	.272 **	.451 **	.546 **	.366 **	.678**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X2.6	Pearson Correlati on	.503 **	.500 **	.460 **	.477 **	.272 **	1	.277 **	.351 **	.597 **	.696**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.001	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X2.7	Pearson Correlati on	.374 **	.489 **	.522 **	.492 **	.451 **	.277 **	1	.415 **	.368 **	.697**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X2.8	Pearson Correlati on	.358 **	.589 **	.514 **	.449 **	.546 **	.351 **	.415 **	1	.253 **	.710**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.000

Correlations											
		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	Disipl in Kerja
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
X2.9	Pearson Correlati on	.486 **	.506 **	.460 **	.493 **	.366 **	.597 **	.368 **	.253 **	1	.714**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
Disipl in Kerja	Pearson Correlati on	.663 **	.766 **	.707 **	.707 **	.678 **	.696 **	.697 **	.710 **	.714 **	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.260**	.236**	.436**	.258**	.369**	.389**	.319**	.339**	.579**
	Sig. (2-tailed)		.002	.006	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
Y2	Pearson Correlation	.260**	1	.266**	.308**	.649**	.476**	.450**	.474**	.419**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
Y3	Pearson Correlation	.236**	.266**	1	.350**	.319**	.311**	.387**	.379**	.369**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
Y4	Pearson Correlation	.436**	.308**	.350**	1	.270**	.357**	.457**	.422**	.231**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.007	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
Y5	Pearson Correlation	.258**	.649**	.319**	.270**	1	.333**	.383**	.483**	.484**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
Y6	Pearson Correlation	.369**	.476**	.311**	.357**	.333**	1	.196*	.431**	.424**	.649**

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	10

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	9

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	8

Motivasi Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	9

Lampiran 8 Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	129	94.9	94.9	94.9
	Perempuan	7	5.1	5.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Status_Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	13	9.6	9.6	9.6
	Sudah Menikah	123	90.4	90.4	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	1	.7	.7	.7
	25	1	.7	.7	1.5
	27	3	2.2	2.2	3.7
	28	8	5.9	5.9	9.6
	28 tahun	1	.7	.7	10.3
	29	14	10.3	10.3	20.6
	29 tahun	1	.7	.7	21.3
	30	13	9.6	9.6	30.9
	31	10	7.4	7.4	38.2
	32	13	9.6	9.6	47.8
	33	5	3.7	3.7	51.5
	34	7	5.1	5.1	56.6
	35	14	10.3	10.3	66.9
	36	7	5.1	5.1	72.1
	37	6	4.4	4.4	76.5
	38	3	2.2	2.2	78.7
	39	6	4.4	4.4	83.1
	40	10	7.4	7.4	90.4
	41	1	.7	.7	91.2
	42	4	2.9	2.9	94.1
	43	1	.7	.7	94.9
	45	3	2.2	2.2	97.1
	46	1	.7	.7	97.8
	47	1	.7	.7	98.5
	48	1	.7	.7	99.3
	50	1	.7	.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Asal_Daerah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jawa	2	1.5	1.5	1.5
	Jawa Bar	1	.7	.7	2.2
	Jawa Ten	3	2.2	2.2	4.4
	Jawa Tim	4	2.9	2.9	7.4
	Kalimant	12	8.8	8.8	16.2
	Sangata	1	.7	.7	16.9
	sangatta	1	.7	.7	17.6
	Sangatta	100	73.5	73.5	91.2
	Sanggata	1	.7	.7	91.9
	Sanggatt	5	3.7	3.7	95.6
	Sangtta	1	.7	.7	96.3
	Sulawesi	5	3.7	3.7	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Devisi_atau_Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin	2	1.5	1.5	1.5
	Manager	1	.7	.7	2.2
	MOD	16	11.8	11.8	14.0
	MOD / op	21	15.4	15.4	29.4
	MOD/ ope	1	.7	.7	30.1
	MOD/ Ope	1	.7	.7	30.9
	MOD/Mode	1	.7	.7	31.6
	MOD/oper	17	12.5	12.5	44.1
	MOD/Oper	55	40.4	40.4	84.6
	Operator	11	8.1	8.1	92.6
	OPERATOR	1	.7	.7	93.4
	Oscar Ba	1	.7	.7	94.1
	Supervis	1	.7	.7	94.9
	Technica	7	5.1	5.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Lama_Berkeja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Dari 1 Tahun	1	.7	.7	.7
	1 Tahun - 3 Tahun	7	5.1	5.1	5.9
	4 Tahun - 6 Tahun	41	30.1	30.1	36.0
	7 Tahun - 9 Tahun	63	46.3	46.3	82.4
	10 Tahun - 13 Tahun	16	11.8	11.8	94.1
	12 Tahun - 15 Tahun	6	4.4	4.4	98.5
	Lebih dari 15 Tahun	2	1.5	1.5	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Pendapatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.500.000 - 5.000.000	6	4.4	4.4	4.4
	> Rp 5.000.000	130	95.6	95.6	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

Lampiran 9 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	136	2	5	4.22	.617
X1.2	136	2	5	4.15	.806
X1.3	136	3	5	4.19	.650
X1.4	136	2	5	4.13	.697
X1.5	136	2	5	4.13	.774
X1.6	136	3	5	4.24	.691
X1.7	136	2	5	4.18	.712
X1.8	136	3	5	4.03	.750
X1.9	136	2	5	4.18	.687
X1.10	136	2	5	4.19	.755
Valid N (listwise)	136				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	136	3	5	4.20	.569
X2.2	136	2	5	4.24	.753
X2.3	136	3	5	4.33	.645
X2.4	136	3	5	4.21	.637
X2.5	136	2	5	4.22	.640
X2.6	136	3	5	4.23	.644
X2.7	136	3	5	4.30	.692
X2.8	136	2	5	4.24	.672
X2.9	136	1	5	4.29	.677
Valid N (listwise)	136				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	136	3	5	4.26	.584
Y2	136	2	5	4.15	.775
Y3	136	2	5	4.18	.623
Y4	136	3	5	4.32	.580
Y5	136	3	5	4.18	.729
Y6	136	3	5	4.21	.637
Y7	136	3	5	4.22	.629
Y8	136	2	5	3.17	.839
Y9	136	3	5	4.16	.611
Valid N (listwise)	136				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1	136	3	5	4.26	.516
Z2	136	2	5	4.13	.833
Z3	136	3	5	4.30	.575
Z4	136	2	5	4.26	.623
Z5	136	3	5	4.13	.768
Z6	136	3	5	4.24	.564
Z7	136	3	5	4.34	.680
Z8	136	3	5	4.18	.729
Valid N (listwise)	136				

Lampiran 10 Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60781542
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.970
Asymp. Sig. (2-tailed)		.304
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Uji Normalitas 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58291927
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.038
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.743
Asymp. Sig. (2-tailed)		.639
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Lampiran 11 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.339	.792		.428	.669
	Budaya Organisasi	.037	.028	.204	1.345	.181
	Disiplin Kerja	-.035	.033	-.151	-1.040	.300
	Motivasi Kerja	.021	.051	.080	.405	.686
a. Dependent Variable: ABS_RES2						

Lampiran 13 Analisis Regresi

Analisis Regresi 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.811	1.620
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1524.773	2	762.386	290.550	.000 ^b
	Residual	348.985	133	2.624		
	Total	1873.757	135			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

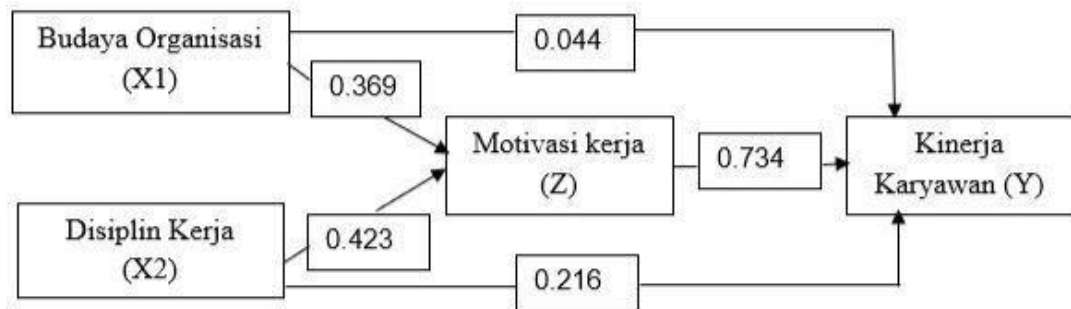
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.286	1.336		1.711	.089
	Budaya Organisasi	.369	.034	.521	10.723	.000
	Disiplin Kerja	.423	.043	.475	9.777	.000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Analisis Regresi 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.841	1.601
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1843.497	3	614.499	239.797	.000 ^b
	Residual	338.261	132	2.563		
	Total	2181.757	135			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Lampiran 14 Analisis Path



Tabel Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi

Direct Effect
$X1 \rightarrow Y$
$P1 = 0.044$
Indirect Effect
$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
$P3 \times p5 = 0.369 \times 0.734 = 0.271$
Total Effect
Direct Effect + Indirect Effect = $0.044 + 0.271 = 0.315$

Sobel Test

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.369	Sobel test: 6.70886082	0.04037138	0
b	0.734	Aroian test: 6.69133325	0.04047714	0
s_a	0.034	Goodman test: 6.72652685	0.04026536	0
s_b	0.086	Reset all	Calculate	

Tabel Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi

Direct Effect
$X_2 \rightarrow Y$
$p_1 = 0.216$
Indirect Effect
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
$P_3 \times p_5 = 0.423 \times 0.734 = 0.311$
Total Effect
Direct Effect + Indirect Effect = $0.216 + 0.311 = 0.527$

Sobel Test

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	<input type="text" value="0.423"/>	Sobel test:	<input type="text" value="6.44670037"/>	<input type="text" value="0.04816138"/>
b	<input type="text" value="0.734"/>	Aroian test:	<input type="text" value="6.42778006"/>	<input type="text" value="0.04830315"/>
s_a	<input type="text" value="0.043"/>	Goodman test:	<input type="text" value="6.46578875"/>	<input type="text" value="0.0480192"/>
s_b	<input type="text" value="0.086"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Lampiran 15 Penelitian Terdahulu

Tabel
Review Jurnal Hubungan *Budaya Organisasi*
terhadap Motivasi Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	<p>Rozi, D.A., Nurul, H., & Isfarudi. (2022).</p> <p><i>Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Tarakan.</i></p> <p>Publisher: <i>Jurnal Ekonomika</i> 9(2), 184-196.</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Budaya Organisasi:</i> (Robbins & Judge, 2015)</p> <p>Motivasi kerja: (Gibson, 2008)</p>	Variabel Budaya Organisasi dan motivasi kerja.	Pada penambahan variabel rotasi pekerjaan dan objek penelitiannya menargetkan karyawan puskesmas dimana penulis bermaksud untuk mengujinya pada karyawan pertambangan.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja. Dimana disebutkan setiap ada perubahan budaya organisasi yang lebih baik hal ini akan berdampak positif terhadap keinginan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Ketika Budaya Organisasi menjadi lebih positif terhadap keinginan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Ketika Budaya Organisasi menjadi lebih positif, para pegawai merasa terdorong atas termotivasi untuk mengarahkan perilaku mereka secara positif.
2.	<p>Eko, W., Ali, M. (2022).</p> <p><i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan</i></p>	<p><i>Budaya Organisasi:</i> (Ainanur, 2018)</p> <p>Motivasi Kerja: (Kiswanto,</p>	Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi kerja.	Variabel Kepuasan kerja dan objek penelitiannya menargetkan karyawan Batik Benang Raja Surabaya dimana penulis	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dimana disebutkan kenaikan motivasi

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p><i>Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (Pada Batik Benang Raja Surabaya)</i></p> <p>Publisher: Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	2018)		bermaksud untuk mengujinya pada karyawan pertambahan.	karyawan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang mempertimbangkan perasaan saat memberikan arahan di tempat kerja. Karyawan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim, serta memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan yang baru, hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan.
3	<p>Em, Y., Yanita. (2021)</p> <p><i>Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen</i></p> <p>Publisher: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis 22(1), 85-96</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Budaya Organisasi:</i> (Robbins & Coulter, 2012)</p> <p>Motivasi Kerja: (Afin, 2012)</p>	Budaya Organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Perbedaannya pada penambahan kepuasan kerja dan objek penelitiannya pada karyawan PT Bank Aceh Syariah.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dimana disebutkan jika semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi kerja karyawan sangat signifikan, sehingga peningkatan motivasi kerja karyawan dapat lebih efektif melalui peningkatan Budaya Organisasi.
4	Sutoro. (2020)	<i>Budaya Organisasi:</i>	Variabel Budaya	Pada objek penelitiannya	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p><i>Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi</i></p> <p>Publisher: <i>Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi (JIUBJ)</i> 20(1), 104-112</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>(Robbins, 2002:283)</p> <p>Motivasi Kerja: (Nawawi, 2001:351)</p>	Organisasi dan Motivasi kerja.	menargetkan karyawan BPSDM provinsi jambi dimana penulis bermaksud untuk mengujinya pada karyawan pertambahan.	dimana disebutkan bahwa organisasi menunjukkan keinginan untuk menegakkan budaya kerja yang lebih baik dan motivasi yang tinggi ini menandakan bahwa prestasi kerja yang tinggi, gaji yang memuaskan, tanggung jawab yang besar, dedikasi yang kuat, minat yang besar terhadap profesi, serta penghargaan dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja.
5	<p>Yanto., Irfan. N. A., (2021)</p> <p><i>“The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance”</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology</i> 6(4), 197-209</p> <p>Metode: Kuantitatif Sampel: 97</p>	<p><i>Budaya Organisasi:</i> (Robbins & Judge, 2013)</p> <p>Motivasi Kerja: (Mclelland dalam Hasibuan, 2016)</p>	Variabel Budaya Organisasi Motivasi kerja dan Kinerja karyawan.	Pada variabel Kepemimpinan Transformasional.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi terdapat pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan dengan cara menerapkan budaya organisasi di perusahaan. Dengan Budaya Organisasi pilihan bagi perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui perubahan perilaku dan sikap diharapkan mampu beradaptasi terhadap tantangan yang sedang berlangsung dan di masa depan.

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<i>Responden</i>				

Tabel
Review Jurnal Hubungan Disiplin Kerja
terhadap Motivasi Kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	<p>Fisabilillah, I.R., Sumartik, S. (2021)</p> <p><i>The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable</i></p> <p>Publisher: Academia Open (Business and Economics)</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Disiplin Kerja:</i> (Sutrisno & Edy 2017)</p> <p>Motivasi Kerja: (Samsudin & Salidi (2010)</p>	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.	variabel kepemimpinan, efikasi diri dan komitmen organisasi.	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa jika motivasi meningkat, kedisiplinan kerja juga akan mengalami peningkatan. Motivasi karyawan untuk mendapatkan pengakuan, apresiasi, intensif, serta kompensasi yang layak dari perusahaan akan mendorong mereka untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.</p>
2	<p>Djoko, S., Ade, S.W., Muhammad, R., Moch, I. H.N. (2021)</p> <p><i>The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variabel</i></p> <p>Publisher: In Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities</p>	<p><i>Disiplin Kerja:</i> (Hasibuan, 2019:118)</p> <p>Motivasi Kerja: (McClelland's by Soelistya, 2017:59-60)</p>	Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Pada variabel integritas.	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa ketidakkonsistenan dalam disiplin karyawan berdampak pada motivasi untuk mencapai peningkatan kinerja. Hal ini karena atasan akan mempertimbangkan apakah diperlukan peningkatan atau pembinaan bagi karyawan. Oleh karena itu, konsisten dalam menjaga disiplin</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	and Social Sciences. Metode: Kuantitatif				harus terus dipertahankan sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan ketika mereka diberi kesempatan untuk berprestasi.
3	Kusni, I., Suhana., Shujahat, A. (2021) <i>Improving Teacher Motivation and Performance Through Communication, Work Discipline, Leadership and Work Compensation</i> Publisher: Academy of Strategic Management Journal Metode: Kuantitatif	<i>Disiplin Kerja:</i> (Koksalan ?& Zelyurt 2019) Motivasi Kerja: (Robbins, 2016)	Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.	Pada variabel komunikasi, kompensasi dan objek penelitian menargetkan pada karyawan institusi pendidikan dimana penulis menargetkan pada karyawan pertambangan.	Hasil dari Penelitian ini Menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin semakin baik motivasi karyawan.
4	Roy, M., Muhammad, A., Muslim, A.D. (2020) <i>The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia</i> Publisher: East African Scholars Multidisciplinary Bulletin 3(2) 55-60. Metode: Kuantitatif	<i>Disiplin Kerja:</i> Rivai (2011) Motivasi Kerja: (Shahzadi et.al., 2014)	Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Pada variabel etos kerja, lingkungan kerja dan objek penelitian yang menargetkan karyawan pada dinas pendidikan Aceh dimana penulis menargetkan pada karyawan pertambangan.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, dengan kata lain, jika disiplin kerja meningkat maka motivasi kerja pun akan meningkat.

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
5	<p>Faizal, S., Ali, M., Riyanto, E. (2023)</p> <p><i>Work Discipline Influenced by Work Motivation</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> 10(2) 304-309</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Disiplin Kerja:</i> (Muchdarsyah, 2005:18)</p> <p>Motivasi Kerja: (Griffin, 2003:38)</p>	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.	Perbedaannya berada pada objek penelitiannya menargetkan karyawan PT Tirta Kencana dimana penulis menargetkan pada karyawan PT. Kaltim Prima Coal.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memberikan dampak yang baik terhadap disiplin kerja seorang karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel
Review Jurnal Hubungan Budaya Organisasi
terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	<p>Indra, W., Basri, R., Dedy, H. (2023)</p> <p><i>Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar</i></p> <p>Publisher: <i>Gema Kampus IISIP Biak</i> 18(1) 66-77</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Budaya Organisasi:</i> (Schein dalam Denison et.al. 2014)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Mujib et.al. 2016)</p>	Variabel Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Pada objek penelitiannya pada Badan Penelitian pengembangan daerah kota Makassar.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi semakin meningkatnya kualitas Budaya Organisasi, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan tergantung pada tingkat komitmen dan konsisten dalam menerapkan Budaya Organisasi yang ada di lingkungan kerja. Maka dari itu karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					dengan mempraktekkan budaya organisasi yang berlaku, seperti melakukan konsultasi dengan pimpinan sebelum menjalankan tugas, bertanggung jawab, dan teliti.
2	<p>Fauzi, M.N., Siti, N., Sri, T. (2020)</p> <p><i>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.</i></p> <p>Publisher: Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram (JMM UNRAM)</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Budaya Organisasi:</i> (Kretner & Kinichi, 2014)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Mangkunegara, 2014)</p>	Variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan..	Pada penambahan variabel Lingkungan kerja, Kompetensi dan objek penelitiannya menargetkan karyawan Dinas pertanian dimana penulis menargetkan pada karyawan pertambahan.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan Budaya Organisasi yang baik seperti perilaku proaktif dalam menyelesaikan tugas, inovasi, dan keberanian mengambil resiko, dapat meningkatkan kinerja organisasi.
3	<p>Nguyen, P.N., Nguyen, T.T.H., Nguyen, O.F. (2023)</p> <p><i>Does Transformational</i></p>	<p><i>Budaya Organisasi:</i> (Giberson <i>et.al.</i>, 2009 & Schein, 2017)</p> <p>Kinerja Karyawan:</p>	Variabel Budaya organisasi dan kinerja karyawan.	Pada penambahan variabel kepemimpinan transformasional.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pentingnya Budaya Organisasi serta kontribusinya

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p><i>Leadership Influence Organisational Culture and Organisational Performance: Empirical Evidence from an emerging country</i></p> <p>Publisher: <i>IIMB Management Review Science Direct</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	(Nguyen & Vien, 2023)			<p>terhadap Kinerja Organisasi. Namun secara tidak langsung berpengaruh pada hasil perusahaan melalui Budaya Organisasi, dapat dipengaruhi Kinerja Perusahaan secara langsung atau tidak dengan membentuk sikap dan perilaku untuk hasil organisasi yang diinginkan. Hasilnya memberikan wawasan mengenai pentingnya Budaya Organisasi sebagai alat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.</p>
4	<p>Kiki, F.F., Reza, A., Muhammad, F.R., Indri. (2021)</p> <p><i>An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work ethic in determining</i></p>	<p><i>Budaya Organisasi: (Cheung et.al., 2011)</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Bauer et.al., & Schein 1983)</p>	Variabel budaya organisasi.	Pada penambahan variabel kepemimpinan, konflik dan etos kerja.	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan pentingnya sebuah organisasi terlibat dalam membangun Budaya Organisasi yang positif. Organisasi perlu menemukan Budaya mereka</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p><i>Work Performance in Indonesia's education authority</i></p> <p>Publisher: <i>Elsevier Ltd. Heliyon</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p>				sendiri untuk dikembangkan. Para pemimpin sangat penting dalam membentuk Budaya Organisasi karena CEO yang terbuka terhadap pengalaman baru cenderung menciptakan Budaya Organisasi yang adaptif.
5	<p>Lisda, L., Achmad, G., Sukmawati, ST. (2021)</p> <p><i>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo.</i></p> <p>Publisher: <i>Journal of Management Science (JMS)</i></p>	<p><i>Budaya Organisasi:</i> Kreitner and Kinicki (2001)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Mangkunegara, 2000)</p>	Variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja.	Pada penambahan berada pada penambahan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional	Hasil Penelitian ini menyimpulkan penerapan Budaya Organisasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Hubungan yang saling terkait antara Budaya Organisasi dan kinerja melalui model diagnosis Budaya Organisasi.

Tabel
Review Jurnal Hubungan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	<p>Rahmi, A.S., Angga, P., Denok, S., Azhar, A. (2021)</p> <p><i>The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable</i></p> <p>Publisher: Jurnal Ilmiah Manajemen 9(1) 89-94</p> <p>Metode: Kuantitatif.</p>	<p><i>Disiplin Kerja:</i> (Malayu SP Hasibuan, 2013:193)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Byar dalam Edy Sutrisno, 2013:150)</p>	Variabel Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.	Variabel Kompensasi.	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan meningkatkan kinerja pegawai sangat berkaitan dengan tingkat disiplin kerja. Disiplin yang konsisten diharapkan akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, diharapkan pula akan tercipta kinerja yang optimal.</p>
2	<p>Nurindah, D.A., Mujita, F.N., Elok, V.T.L., Jojok, D. (2021)</p> <p><i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.</i></p> <p>Publisher: Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO) 12(2) 99-108</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Disiplin Kerja:</i> (Sinambela, 2018)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Sinambela, 2017)</p>	Variabel Disiplin kerja terhadap kinerja dan motivasi kerja.	Pada objek penelitiannya menargetkan karyawan PTPN x Sugar Factory Lestari Kertosono dimana penulis menargetkan pada karyawan pertambangan	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam lingkungan perusahaan. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, akan mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa perlu pengawasan langsung dari</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					atasan. Karena itu, disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kinerja karyawan.
3	<p>Damar, A.I., Hanita, M., Jessica, E., Marceline. (2020)</p> <p><i>Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia.</i> Publisher: <i>Journal of Research in Business, Economics, and Education</i> 2(4) 711-719</p>	<p><i>Disiplin Kerja:</i> (Bohlander & Snell, 2013:549)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Sinambela, 2012:301)</p>	Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Pada penambahan variabel kepuasan kerja dan pada objek penelitiannya menargetkan karyawan perusahaan musik di indonesia dimana penulis menargetkan pada karyawan pertambangan.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja selain membuat strategis dalam bisnis, kinerja yang unggul dari karyawan menjadi faktor krusial untuk bertahan di perusahaan. Untuk dapat bekerja dengan baik agar perusahaan dapat mencapai hasil yang baik perlunya disiplin kerja, dimana disiplin kerja ini memiliki pengaruh pada kinerja karyawan yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam mencapai keberhasilan.
4	<p>Nur, T.R. (2022)</p> <p><i>Pengaruh Budaya</i></p>	<p><i>Disiplin Kerja:</i> (Hasibuan, 2017:193)</p>	Variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Pada penambahan variabel	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p><i>Organisasi, Beban, Disiplin Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RRI Surabaya.</i></p> <p>Publisher: <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kinerja Karyawan: (Mangkunegara, 2017:67)</p>		<p>komitmen dan objek penelitian yang menargetkan RRI Surabaya.</p>	<p>bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai aturan yang mengatur aktivitas karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap tata tertib. Jika kinerja karyawan menurun maka hal tersebut juga bisa dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang mereka miliki.</p>
5	<p>Sudaryono., Sutianingsih. (2023)</p> <p><i>Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.</i></p> <p>Publisher: <i>Jurnal Aktual 21(2)</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Disiplin Kerja:</i> (Veithzal Rivai & Ella Jauvani, 2009)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Supriyanto, 2010)</p>	<p>Variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaanya berada pada objek penelitian yang menargetkan karyawan institusi pendidikan dimana penulis bermaksud untuk mengujinya pada karyawan pertambangan.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, anggota organisasi perlu mematuhi dan melaksanakan aturan yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan antara keinginan, realitas, dan hasil kerja yang diharapkan. Sebuah organisasi tak dapat berjalan sesuai rencana tanpa adanya</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					kedisiplinan kuat di tempat kerja.

Tabel
Review Jurnal Hubungan Motivasi Kerja
terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	<p>Riyanto, E. Muhamad, N.R. Khairul, B. Hilyati, M. Suharmi. (2020)</p> <p><i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia.</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> 7(1), 2346-5369</p> <p>Metode Kuantitatif Sampel: 98 orang UMKM Batik Di kota Yogyakarta</p>	<p><i>Work Motivation:</i> (Mathis & Jackson, 2006)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Gibson & Donnelly, 1994)</p>	Variabel Motivasi kerja dan kinerja karyawan	Pada penambahan compensation dan objek penelitian yang menargetkan karyawan UMKM Batik di kota Yogyakarta.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja. Dimana disebutkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan.
2	<p>Alex, F. (2022).</p> <p><i>Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap</i></p>	<p><i>Motivasi Kerja:</i> (Robert Kreitner & Anglo Kinicki, 2003)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Gibson & Donnelly,</p>	Variabel Budaya Organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.	Berada pada objek penelitian yang menargetkan karyawan di sektor lembaga	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p><i>Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</i></p> <p>Publisher: <i>Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK</i> 7(1) 85-90.</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 82 orang dosen di Universitas Dharmas Indonesia</p>	1994)		pendidikan tinggi dimana penulis bermaksud mengujinya pada karyawan di sektor pertambangan.	positif dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Dimana disebutkan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor yang paling penting karena hal ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan bekerja dengan baik.
3	<p>Alfian, M., Ade, T.R.R., Achmad, M., Andriana, G., Abdurrahim., Kholid, J. (2022)</p> <p><i>The Influence of Leadership Style, Supervisory and Organizational Culture on Employee Performance through Motivation as an Intervening Variable.</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Current Science Research and Review</i> 05(12), 4909-4928.</p>	<p><i>Motivasi Kerja:</i> Mangkunegara (2017)</p> <p><i>Kinerja Karyawan:</i> Maamari & Sheb (2018)</p>	Variabel Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.	Gaya kepemimpinan, pengawasan dan objek penelitian yang menargetkan karyawan pada bagian pendidikan dan dinas kebudayaan Kabupaten Serang.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana disebutkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sehingga peningkatan motivasi pegawai mampu memediasi peningkatan kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Metode: Kuantitatif				karyawan pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Serang
4	<p>Ilham., I Nyoman, N., Amir, T.R. (2020)</p> <p><i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi</i></p> <p>Publisher: <i>Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram (JMM UNRAM)</i> 9(4), 315-324.</p> <p>Metode: Kuantitatif Sampel: 39 orang</p>	<p><i>Motivasi Kerja:</i> (Robbin & Judge, 2008)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Mathis & Jackson 2009)</p>	Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.	Pada penambahan variabel kompensasi.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana disebutkan bahwa karyawan perlu upaya peningkatan motivasi pegawai dengan cara pimpinan memberikan perhatian dan perlakuan yang adil serta menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
5	<p>Edi, S., Rita, R.S. (2022)</p> <p><i>Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai</i></p>	<p><i>Motivasi Kerja:</i> (Pamela & Oloko,2016)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Mangkunegara,2011)</p>	Variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Variabel gaya kepemimpinan, kepuasan dan objek penelitian pada dinas Provinsi DKI Jakarta.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p><i>melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta.</i></p> <p>Publisher: Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan 4(7) 2691-2708</p> <p>Metode: Kuantitatif Sampel: 130 responden</p>				<p>karyawan. Dimana disebutkan bahwa semakin bagus motivasi pegawai semakin tinggi kinerja pegawai. Pentingnya motivasi karena hal tersebut yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan semangat mencapai hal yang optimal.</p>

Tabel
Review Jurnal Hubungan Motivasi Kerja
Memediasi Hubungan antara Budaya Organisasi
terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Rozi, D.A., Nurul, H., & Isfarudi. (2022)	<i>Budaya Organisasi: Robbins & Judge, 2015)</i>	Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	Pada penambahan variabel rotasi pekerjaan dan objek penelitiannya menargetkan karyawan puskesmas dimana penulis bermaksud untuk mengujinya pada karyawan pertambangan.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja. Dimana disebutkan setiap ada perubahan budaya organisasi yang lebih baik hal ini akan berdampak positif terhadap keinginan karyawan untuk lebih bersemangat

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
					dalam bekerja. Ketika Budaya Organisasi menjadi lebih positif terhadap keinginan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Ketika Budaya Organisasi menjadi lebih positif, para pegawai merasa terdorong atas termotivasi untuk mengarahkan perilaku mereka secara positif.
2.	<p>Eko, W., Ali, M. (2022)</p> <p><i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan (Pada Batik Benang Raja Surabaya)</i></p> <p>Publisher: Yos Soedarso Economics Journal (YEJ)</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Budaya Organisasi:</i> (Ainanur, 2018)</p> <p>Motivasi Kerja: (Kiswanto, 2018)</p>	Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.	Variabel Kepuasan kerja dan objek penelitiannya menargetkan karyawan Batik Benang Raja Surabaya dimana penulis bermaksud untuk mengujinya pada karyawan pertambangan.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dimana disebutkan kenaikan motivasi karyawan oleh gaya kepemimpinan yang mempertimbangkan perasaan saat memberikan arahan di tempat kerja. Karyawan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim, serta memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dalam lingkungan yang baru, hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan.
3.	Em, Y., Yanita. (2021)	<i>Budaya Organisasi:</i> (Robbins &	Budaya Organisasi, Motivasi	Perbedaannya pada penambahan	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p><i>Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen</i></p> <p>Publisher: <i>Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis</i> 22 (1), 85-96</p>	<p>Coulter, 2012)</p> <p>Motivasi Kerja: (Afin, 2012)</p>	Kerja dan Kinerja Karyawan.	kepuasan kerja dan objek penelitiannya pada karyawan PT Bank Aceh Syariah.	<p>pengaruh positif dari Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dimana disebutkan jika semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula motivasi kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi kerja karyawan sangat signifikan, sehingga peningkatan motivasi kerja karyawan dapat lebih efektif melalui peningkatan Budaya Organisasi.</p>
4.	<p>Riyanto, E., Muhamad, N.R., Khairul, B. Hilyati, M. Suharmi. (2020)</p> <p><i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia.</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> 7(1), 2346-5369</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Work Motivation:</i> (Mathis & Jackson, 2006)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Gibson & Donnelly, 1994)</p>	Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Pada penambahan compensation dan objek penelitian yang menargetkan karyawan UMKM Batik di kota Yogyakarta.	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja. Dimana disebutkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan.</p>
5.	Alex. F. (2022).	<i>Motivasi Kerja:</i> (Robert	Variabel Budaya Organisasi,	Berada pada objek penelitian	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Publisher: <i>Journal of Business and Economics (JBE)</i> <i>UPI YPTK 7(1) 85-90.</i> Metode: Kuantitatif Sampel: 82 orang Dosen di Universitas Dharmas Indonesia	Kreitner & Anglo Kinicki, 2003) Kinerja Karyawan: (Gibson & Donnelly, 1994)	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.	yang menargetkan karyawan di sektor lembaga pendidikan tinggi dimana penulis bermaksud mengujinya pada karyawan di sektor pertambangan.	pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Dimana disebutkan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor yang paling penting karena hal ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan bekerja dengan baik.

Tabel
Review Jurnal Hubungan Motivasi Kerja
Memediasi Hubungan antara Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Fisabilillah, I.R., Sumartik, S. (2021) <i>The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable</i> Publisher: <i>Academia Open (Business and Economics)</i> Metode: Kuantitatif	<i>Disiplin Kerja:</i> (Sutrisno & Edy 2017) <i>Motivasi Kerja:</i> (Samsudin & Salidi (2010)	Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.	variabel kepemimpinan, efikasi diri dan komitmen organisasi.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa jika motivasi meningkat, kedisiplinan kerja juga akan mengalami peningkatan. Motivasi karyawan untuk mendapatkan pengakuan, apresiasi, intensif, serta kompensasi yang layak dari perusahaan akan mendorong mereka untuk patuh terhadap semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.
2.	Djoko, S., Ade, S.W.,	<i>Disiplin Kerja:</i>	Variabel disiplin	Pada variabel integritas.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p>Muhammad, R., Moch, I.H.N. (2021)</p> <p><i>The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variabel</i></p> <p>Publisher: In Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) Humanities and Social Sciences.</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>(Hasibuan, 2019:118)</p> <p>Motivasi Kerja: (McClelland's by Soelistya, 2017:59-60)</p>	<p>kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.</p>		<p>bahwa ketidakkonsistenan dalam disiplin karyawan berdampak pada motivasi untuk mencapai peningkatan kinerja. Hal ini karena atasan akan mempertimbangkan apakah diperlukan peningkatan atau pembinaan bagi karyawan. Oleh karena itu, konsisten dalam menjaga disiplin harus terus dipertahankan sehingga kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan ketika mereka diberi kesempatan untuk berprestasi.</p>
3.	<p>Kusni, I., Suhana., Shujahat, A. (2021)</p> <p><i>Improving Teacher Motivation and Performance Through Communication, Work Discipline, Leadership and Work Compensation</i></p> <p>Publisher: Academy of Strategic Management Journal</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Disiplin Kerja:</i> (Koksalan & Zelyurt 2019)</p> <p>Motivasi Kerja: (Robbins, 2016)</p>	<p>Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.</p>	<p>Pada variabel komunikasi, kompensasi dan objek penelitian menargetkan pada karyawan institusi pendidikan dimana penulis menargetkan pada karyawan pertambangan.</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini Menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin semakin baik motivasi karyawan.</p>
4.	<p>Riyanto, E., Muhamad, N.R., Khairul, B. Hilyati, M. Suharmi. (2020)</p>	<p><i>Work Motivation:</i> (Mathis & Jackson, 2006)</p>	<p>Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Pada penambahan compensation dan objek penelitian yang</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	<p><i>The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia.</i></p> <p>Publisher: <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> 7(1), 2346-5369</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	Kinerja Karyawan: (Gibson & Donnelly, 1994)		menargetkan karyawan UMKM Batik di kota Yogyakarta.	kerja. Dimana disebutkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, yang mana hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan.
5.	<p>Alex. F. (2022).</p> <p>Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Publisher: <i>Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK</i> 7(1) 85-90.</p> <p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Sampel: 82 orang Dosen di Universitas Dharma Indonesia</p>	<p><i>Motivasi Kerja:</i> (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2003)</p> <p>Kinerja Karyawan: (Gibson & Donnelly, 1994)</p>	Variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.	Berada pada objek penelitian yang menargetkan karyawan di sektor lembaga pendidikan tinggi dimana penulis bermaksud mengujinya pada karyawan di sektor pertambangan.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Dimana disebutkan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan faktor yang paling penting karena hal ini menyangkut kepada faktor pendorong karyawan bekerja dengan baik.