

Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

¹Sulastri, ²Ade Caswito, ³Taufik Hidayat, ⁴Maria Anjelina Peni, ⁵Muhammad Rayhan Azzaky

^{1, 2, 3, 4, 5}Institut Teknologi Perusahaan Listrik Negara

¹sulastri@itpln.ac.id, ²ade_caswito@itpln.ac.id

ABSTRAK

Maksud penelitian ini yaitu mengevaluasi apakah ada dampak dari Disiplin, Budaya Organisasi, dan Motivasi pada Performa pada PT. XYZ, dengan melibatkan 99 responden karyawan. Pemrosesan informasi diolah memakai SmartPLS. Desain studi bersifat studi konklusif dengan jenis eksperimen kausal serta sistem deskriptif berpendekatan kuantitatif. Dalam hasil memperlihatkan Disiplin dan Motivasi mempunyai dampak positif dan hubungan erat pada Kinerja, sementara Budaya Organisasi berdampak positif namun tidak signifikan pada Performa. Disiplin melalui dimensi perantara Motivasi, menunjukkan dampak positif serta signifikan pada Performa. Sementara itu, Budaya Organisasi, dengan Motivasi sebagai dimensi perantara, memberikan dampak positif namun tidak erat hubungannya pada Performa.

Kata Kunci: Disiplin, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi pada keberhasilannya dipengaruhi berbagai faktor, antara lain sumber daya manusia. Pengelolaan dalam SDM sangat berpengaruh terhadap organisasi maka akan menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi. Kinerja karyawan, sebagai prestasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, ditentukan beberapa faktor contoh lingkungan, disiplin dalam kerja, budaya di organisasi, dan motivasi kerja.

Motivasi, sebagai gairah kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, disiplin sebagai ketaatan dan patuh pada peraturan, serta budaya organisasi, memiliki fungsi menjadi penyatu dan penyemangat terhadap kelompok organisasi, menjadi komponen penting dimana dapat berpengaruh pada performa karyawan. Disiplin adalah sikap individu atau segolongan dimana mereka taat serta tunduk pada aturan, dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban terhadap perusahaan untuk mendapatkan hasil. Budaya institusi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen institusi, membentuk jatidiri, tambahan energi, motivator, serta menjadi acuan untuk elemen organisasi.

Permasalahan pada PT XYZ adalah tidak tercapainya efisiensi produksi yang ditentukan oleh perusahaan, tergambar dibawah ini

Tabel 1. Data Efisiensi Overall pada Tahun 2020

	Jan	Peb	Mart	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sep	Okt
Nop	Des	YTD								
Target	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60%
60%	60%	60 %								
Akt	45%	44%	46%	47%	40%	43%	42%	44%	41%	40%
43%	42%	43%								

Widuri (2020) menyatakan disiplin, motivasi, dan juga budaya organisasi mempunyai dampak positif pada performa, budaya organisasi berdampak positif pada disiplin dan motivasi. Mindari (2015) dalam penelitiannya berpendapat Budaya Organisasi tidak signifikan memiliki pengaruh pada performa karyawan.

Studi ini bertujuan yaitu: (1) Meneliti korelasi disiplin terhadap motivasi di PT. XYZ, (2) Menelaah dampak budaya organisasi pada tingkat motivasi karyawan di PT. XYZ, (3) Menilai hubungan disiplin pada performa anggota PT. XYZ, (4) Menginvestigasi dampak budaya organisasi pada tingkat kinerja di PT. XYZ, (5) Menilai dampak motivasi terhadap tingkat kinerja di PT XYZ, (6) Mengevaluasi efek disiplin dengan dimensi perantara yakni motivasi pada performa anggota PT. XYZ, (7) Menelaah dampak budaya organisasi dengan variabel perantara yaitu motivasi pada kinerja di PT. XYZ.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam lingkungan kerja melibatkan dorongan dan pemahaman dalam mematuhi aturan perusahaan serta norma sosial. Menurut Hasibuan (2019:135), beberapa faktor memengaruhi tingkat disiplin karyawan, termasuk (1) penetapan tujuan dan peningkatan pemahaman, (2) Pemimpin yang memberikan contoh positif, (3) pengakuan atas kedisiplinan, (4) penerapan keadilan, (5) pengawasan yang terintegrasi, (6) sanksi sebagai konsekuensi, (7) penerapan ketegasan/kekokohan, dan (8) pembinaan hubungan yang manusiawi.

Budaya Organisasi

Seperti pernyataan dari Robbins dan Judge didalam Wibowo (2013:37), budaya organisasi mencakup tata cara nilai di dalam sebuah instansi sebagai faktor yang mempengaruhi sejauh mana anggota menjalankan aktivitas mereka dalam menggapai maksud organisasi.

Robbins dan Judge (2015) mengidentifikasi tujuh variabel budaya dimana secara bersama mencerminkan esensi kebiasaan organisasi. Ketujuh karakteristik ini meliputi: 1) Keberanian serta inovasi dalam mendapatkan risiko, 2) Memerhatikan elemen-elemen detail, 3) Fokus terhadap keluaran, 4) Pemahaman terhadap perorangan, 5) Kolaborasi tim, 6) Sikap proaktif, dan 7) Kestabilan

Motivasi

Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal seseorang yang timbul karena inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan sungguh-sungguh, ikhlas, dan penuh kegembiraan, dengan harapan hasil dari usaha itu mencapai kualitas yang baik (Afandi, 2018:23).

Hasibuan (2019:92) menjelaskan bahwa kata motivasi dari bahasa Latin "movere," dimana artinya mendorong. Pada konteks perilaku organisasi, motivasi didefinisikan sebagai usaha untuk merangsang semangat anggota (bawahan) supaya bersedia bekerja maksimal demi meraih tujuan organisasi dengan memenuhi dan memberikan kepuasan terhadap kebutuhan mereka.

Afandi (2018) menunjukkan beberapa indikator motivasi kerja, yaitu: (1) Pengakuan atas kontribusi, (2) Kondisi lingkungan kerja, (3) Fasilitas yang tersedia, (4) Pencapaian prestasi, dan (5) Perlakuan dari atasan.

Kinerja

Tingkat kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dihasilkan selama suatu periode, berdasar wewenang dalam tugas. Beberapa indikator pada variabel ini melibatkan aspek mutu, jumlah, tepat waktu, keefektivan anggaran, keperluan pemantauan, serta akibat interpersonal. Suksesnya performa dinyatakan dalam dimensi kuantitatif dan kualitatif.

Rivai (2013:548) mendefinisikan kinerja adalah perilaku konkret yang mencerminkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan peran mereka di instansi. Pernyataan dapat didefinisikan yaitu performa merupakan pencapaian nyata, yaitu perilaku karyawan yang sesuai dengan peran mereka dalam suatu organisasi. Prestasi ini harus dapat diukur dan diuji secara konkret.

Indikator Kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Asri Laksmi Riani, 2011:100 dari Bernadin dan Russell dalam Gomes, mencakup sejumlah aspek, termasuk (1) keluaran tugas, (2) mutu tugas, (3) wawasan terkait tugas, (4) inovasi, (5) kerjasama, (6) keandalan, (7) proaktif, dan (8) mutu

perseorangan.

METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini dipilih secara acak menggunakan metode probabilitas, dengan memperhatikan tingkat kemampuan dan pengetahuan responden terkait dengan topik yang sedang diselidiki. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah individu-individu pekerja di PT XYZ.

Alat Analisis

Metode analisis informasi melibatkan penggunaan SmartPLS edisi 3.0, yang dijalankan melalui perangkat komputer. Wold, seperti yang diutarakannya dalam Ghozali (2014:5), mengemukakan bahwa Partial Least Squares (PLS) merupakan sistem analisa dimana sangat efektif bahkan dinyatakan sebagai pemodelan lunak disebabkan mengeliminasi pernyataan-pernyataan regresi. Ordinary Least Squares (OLS), contohnya distribusi normal multivariat informasi serta tidak menghadapi masalah multikolinearitas antar dimensi eksogen.

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian konklusif (Conclusive Research), yang tergolong dalam kategori penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan metode deskriptif untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), ragam subyek penelitian yaitu:

1. Populasi (populasi adalah karyawan PT XYZ).
2. Sampel (bagian dari jumlah populasi).
3. Sampling (teknik dalam proses pengambilan sample).

Arikunto (2013:104) menyatakan bahwa apabila total sampel tidak mencapai 100 orang, semua partisipan atau populasi akan menjadi sampel. Namun, apabila partisipan atau populasi melebihi 100 peserta, dapat diambil pada kisaran 10% hingga 15%, atau 20% sampai 25% dari total populasi. Dalam menentukan ukuran sampel dari populasi tertentu, dapat menggunakan rumus Slovin sebagai alat perhitungan yang sesuai.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + (135)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{135}{1.3375}$$

n = 100 responden

Penjelasan:

n adalah Total sampel

N merupakan Total Populasi

adalah nilai ambang Batas toleransi kekeliruan yakni 5%

Menurut pemaparan sebelumnya, dengan total populasi sebanyak 135 peserta, peneliti memilih untuk mengambil sampel sebanyak seratus peserta memakai metode sampel probabilitas, khususnya sampel acak sederhana. Sugiyono (2018:81) menjelaskan bahwa sampel probabilitas merupakan metode di mana masing-masing peserta dalam populasi memiliki kesempatan setara untuk dipilih sebagai sampel.

Didalam pengumpulan data, studi ini memanfaatkan sistem pengumpulan sumber data utama dengan menyebarkan kuis kepada responden. Kuesioner dirancang dengan menyertakan pernyataan

yang didasarkan pada definisi operasional, yang secara representatif mencakup indikator dari masing-masing dimensi. Meskipun awalnya 100 kuesioner diberikan kepada responden, namun hanya 99 yang dapat dijadikan sampel karena satu responden tidak mengembalikan kuesioner. Skala Likert digunakan dalam kuesioner dengan rentang skor 1-5, dimana 1 mewakili STS, 2 untuk TS, 3 jika KS, 4 apabila S, serta 5 jika SS.

Pengukuran Variabel

Sugiyono (2018: 61) menjelaskan bahwa dimensi penelitian mengacu kepada alat, sifat, atau ukuran yang dimiliki oleh anggota, objek, juga kegiatan. Dimensi tersebut mempunyai varian dimana ditetapkan oleh peneliti sebagai investigasi, serta dari hasil tersebut, peneliti akan membuat kesimpulan. Dalam kerangka investigasi ini, dimana empat dimensi akan dianalisa, yaitu dimensi dependen adalah Kinerja (Y), sementara dimensi independen yakni Disiplin (X1) dan Budaya Organisasi (X2) serta dimensi perantara yakni Motivasi (X3).

Teknik Pengambilan Data

Analisis pada studi melibatkan dua macam informasi data, ialah informasi data utama dan informasi data sekunder.

Data utama diperoleh dari informasi dimana dirangkum melalui kuesioner dimana berisi pernyataan terkait dimensi penelitian, seperti disiplin, budaya organisasi, motivasi, serta performa. Pengolahan data kuantitatif diolah menggunakan skala Likert sebagai alat penilaian kuesioner. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018:132), dimana menyatakan skala Likert dipergunakan dalam menilai sikap, pendapat, dan sudut pandang individu maupun golongan mengenai fenomena sosial.

Sementara itu data sekunder, berdasarkan definisi Sugiyono (2018:137), yakni sumber data namun bukan informasi langsung yang diberikan kepada peneliti. Jenis informasi ini bersifat mendukung dan melengkapi data utama, contohnya buku, literatur, dan bacaan yang relevan dengan pengkajian. Dalam studi ini, informasi pendukung berasal melalui berbagai sumber, termasuk website, jurnal serta buku, dan informasi langsung diperoleh di PT. XYZ.

Metode Analisis Data Uji Validitas

Validitas konvergen merupakan evaluasi loading factor dimensi laten berikut tiap-tiap indikator. Pada Ghazali dan Laten (2015) berpendapat bahwa karakteristik personal dinyatakan dapat diandalkan apabila memperoleh angka korelasi $> 0,7$, walaupun dalam fase penyusunan skala penelitian, loading factor 0,50 sampai 0,60 dinyatakan dapat memenuhi kriteria. Pembuktian validitas konvergen pada indikator reflektif memakai SmartPLS 3.0 memungkinkan dianalisis melalui angka loading factor masing-masing dimensi. Penilaian validasi konvergen ini mencakup loading factor pada dimensi laten beserta indikator, dimana diharapkan angka diperoleh $> 0,7$.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan ketepatan, keberagaman, serta akurasi alat pengukur sebuah konstruk tertentu. Dalam penilaian reliabilitas konstruk dengan indikator refleksi, metode yang digunakan mencakup Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Sebuah konstruk dianggap memiliki reliabilitas tinggi jika data menunjukkan Composite Reliability $> 0,7$. Penguatan pengujian reliabilitas dapat pula melibatkan penggunaan Cronbach Alpha, yang mana angka diinginkan yakni $> 0,6$ pada tiap-tiap konstruk.

Pengujian Struktural Model (Inner Model)

Analisis konseptual model diawali dengan mengevaluasi signifikansi serta pengaruh jalur dan R Square (R²) dalam menilai dampak variabel intervening. R² dipakai untuk menentukan seberapa jauh dimensi independen memiliki pengaruh pada dimensi dependen. Ghazali & Laten (2015) memandang bahwa angka R² (R Square) senilai 0,75 mencerminkan pengaruh yang signifikan, angka 0,50 menunjukkan pengaruh moderat, serta angka 0,25 menandakan pengaruh yang rendah.

Metode Analisa Data

Dalam konteks pengkajian kuantitatif, analisis data dipergunakan dua pendekatan angka-angka, yaitu data deskriptif dan data inferensial.

1) Statistik deskriptif berfungsi untuk merinci serta memberi gambaran terinci tentang data yang terhimpun dengan tidak bertujuan memberi generalisasi yang berlaku secara luas. Dengan menggunakan teknik ini, dapat dilakukan penelusuran kekuatan dampak diantara dimensi menggunakan analisa korelasi, perkiraan melalui analisa regresi, serta membuat perbandingan antara angka rata-rata populasi.

2) Di sisi lain, statistik inferensial, yang juga dikenal sebagai statistik probabilitas, ialah metode statistik dimana diterapkan untuk menganalisa informasi sampel dengan tujuan menggeneralisasikan nilainya kepada populasi secara lebih luas. Pendekatan ini memberikan kemungkinan untuk membuat kesimpulan umum menurut sumber informasi sampel yang telah dikumpulkan dari populasi yang lebih besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Convergent Validity

Indikator Validitas

Evaluasi Validitas Konvergen:

Pentingnya nilai konvergent validity terletak pada angka loading factor yang diterapkan pada dimensi laten bersama setiap indikator. Ghazali dan Laten (2015), mengemukakan indikator perorangan dinyatakan mempunyai reliabilitas ketika mencapai angka korelasi $> 0,7$. Meskipun, pada konstruksi skala penelitian, rentang loading factor 0,50 hingga 0,60 dianggap masih boleh diterima.

Pemeriksaan Keandalan Konstruksi:

Pengujian reliabilitas dilaksanakan sebagai pembuktian keakurasian, kekonsistensian, serta keandalan instrumen pada saat menentukan angka suatu konstruk. Metode mengevaluasi keandalan konstruk, sistem CA atau *Cronbach's Alpha* juga CR atau *Composite Reliability* digunakan. Penyajian hasil pengesanan reliabilitas dapat ditemukan dalam tabel penelitian ini:

a. Composite Reliability

Pedoman umum yang sering digunakan dalam menilai keandalan konstruk adalah bahwa nilai Composite Reliability seharusnya melebihi 0,7 pada studi dengan sifat konfirmatif, dengan rentang 0,6

- 0,7 dinyatakan masih memnuhi kriteria bagi studi dengan sifat eksplanatif.

Tabel 2. Evaluasi CR atau Composite Reliability

Dimensi	CR	Ketentua n	Interpretasi
Disiplin	0.83 8	$> 0,7$	Keandalan Terpenuhi
Budaya Organisasi	0.85 1	$> 0,7$	Keandalan Terpenuhi
Motivasi	0.84 6	$> 0,7$	Keandalan Terpenuhi
Kinerja	0.89 0	$> 0,7$	Keandalan Terpenuhi

Hasil Olahan SmartPLS

Hasil pada analisis data diatas menunjukkan bahwa nilai keandalan komposit untuk masing-masing variabel melebihi ambang batas 0,7, menunjukkan bahwa data dapat dianggap

reliabel atau memenuhi kriteria yang ditetapkan. Angka paling rendah tercatat pada variabel Disiplin senilai 0,838, sementara variabel Kinerja mencapai nilai tertinggi sebesar 0,890. Ini menandakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi standar keandalan yang diinginkan.

b. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas berikutnya melibatkan pengukuran angka *Cronbach's Alpha*, di mana angka diharapkan pada semua konstruk yaitu 0,6.

Tabel 3. *Cronbach's Alpha* atau CA

	CA	Ketentuan	Penjelasan
Budaya Organisasi	0.763	> 0,6	Keandalan Terpenuhi
Disiplin	0.762	> 0,6	Keandalan Terpenuhi
Motivasi	0.781	> 0,6	Keandalan Terpenuhi
Kinerja	0.859	> 0,6	Keandalan Terpenuhi

Olahan SmartPLS

Semua angka *Cronbach's Alpha* pada tiap-tiap dimensi melebihi ambang batas 0,6, menandakan keandalan data. Variabel Disiplin mencatatkan nilai terendah sebesar 0,762, sementara nilai tertinggi didapat pada variabel Kinerja dengan angka 0,859. Dengan angka pengujian reliabilitas yang mencakup CR atau *Composite Reliability* serta CA atau *Cronbach's Alpha*, sehingga disimpulkan bahwa studi dianggap relevan sesuai standar reliabilitas yang diinginkan.

Tabel 4. *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Motivasi	0.213
Kinerja	0.466

Olahan SmartPLS

Pada analisis goodness of fit, penilaian fit dimensi terperinci melalui angka *R Square* tiap-tiap konstruk, di mana angka *R Square* bagus, menjadi semakin cocok konstruk tersebut dengan data tersedia.

Untuk mengidentifikasi signifikansi pengaruh antar variabel, evaluasi dilakukan dengan memeriksa sampel asli serta angka signifikansi *T-Statistic* keluaran *SmartPLS* menggunakan metode *PLS Bootstrapping*.

Tabel 5. *Path Coefficients*

Korelasi Dimensi	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
Direct					
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.057	0.052	0.090	0.631	0.528
Budaya Organisasi -> Motivasi	0.110	0.122	0.099	1.111	0.257
Disiplin -> Kinerja	0.484	0.496	0.096	5.044	0.000

Korelasi Dimensi	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Disiplin -> Motivasi	0.437	0.448	0.081	5.370	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.298	0.295	0.105	2.838	0.005
Total Indirect Effects					
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.033	0.037	0.034	0.975	0.330
Disiplin -> Kinerja	0.130	0.129	0.048	2.731	0.007
Specific Indirect Effects					
Budaya Organisasi -> Motivasi -> Kinerja	0.033	0.037	0.034	0.975	0.330
Disiplin-> Motivasi -> Kinerja	0.130	0.129	0.048	2.731	0.007

Olahan SmartPLS

Koefisien jalur merujuk pada signifikansi dampak dimensi independen pada masing-masing dimensi dependennya. Hasil olah data di atas, angka T-Statistik antara Budaya Organisasi dan Kinerja sebesar 0,631, yang lebih rendah dari nilai T-Statistik ketika dianggap valid ($> 1,66$). Meskipun demikian, angka sampel asli yang positif senilai 0,057 dan P-Value senilai 0,528 memperlihatkan hasil dimana Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif namun tidak menunjukkan signifikansi pada Kinerja. Dampak dimensi Budaya Organisasi pada Motivasi memiliki T-Statistik senilai 1,111, bersama hasil angka sampel murni 0,110 serta P-Value 0,257. Disimpulkan jika Budaya Organisasi memberikan dampak positif namun tidak

PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Analisis hipotesis dalam studi ini melakukan pemeriksaan hasil angka T-Statistik dan P-Values. Hipotesa dianggap sesuai jika angka T-Statistik $> 1,66$ dan angka P-Value $< 0,05$, berdasarkan pada olah data dari inner model. Berikut adalah hasil penelitian terkait dengan hipotesis tersebut.

Tabel 6. Hasil T-Statistik dan P-Value

Hipotesa	Dampak	T-Statistik	P-Value	Capaian
H1	Disiplin -> Motivasi	5.370	0.000	Diterima
H2	Budaya Organisasi -> Motivasi	1.111	0.257	Ditolak
H3	Disiplin -> Kinerja	5.044	0.000	Diterima
H4	Budaya Organisasi -> Kinerja	0.631	0.528	Ditolak
H5	Motivasi -> Kinerja	2.292	0.005	Diterima
H6	Disiplin -> Motivasi -> Kinerja	2.731	0.007	Diterima
H7	Budaya Organisasi -> Motivasi -> Kinerja	0.975	0.330	Ditolak

Olahan Data, 2023

Informasi diatas mencerminkan hasil analisis olahan informasi dimana menguji asumsi yang diujikan. Dari pengolahan informasi ketujuh asumsi, tiga hipotesa dinyatakan tidak diterima, sementara empat asumsi diterima. Berikut adalah rangkuman pengujian hipotesa yang telah dilakukan:

Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi

Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi memperoleh nilai T Statistik sebesar 5.370, melebihi angka T- Tabel ($> 1,66$), serta P-Values perolehan angka 0.000 ($< \alpha = 0,05$). Oleh sebab hal itu, Disiplin dinyatakan berdampak positif dan erat atau signifikan hubungannya pada Motivasi.

Pengaruh Dampak Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Dampak Budaya Organisasi pada Motivasi mendapatkan T-Statistik sebesar 1.111, dimana angka diperoleh lebih sedikit dibanding angka T-Tabel ($< 1,66$), dan P-Values dengan angka 0.257, kurang dari angka $\alpha = 0,05$. Oleh hal tersebut Budaya Organisasi diakui memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan pada Motivasi.

Dampak Disiplin pada Kinerja:

Hubungan Disiplin pada Motivasi tergambar dengan T-Statistik sebesar 5.044, melebihi nilai T-Tabel ($> 1,66$), serta hasil P-Values senilai 0.000 ($< \alpha = 0,05$). Disimpulkan Disiplin memberikan dampak positif dan erat atau signifikan pada Performa.

Dampak Budaya Organisasi pada Performa:

Pengaruh Budaya Organisasi pada Performa memperoleh T Statistik sebesar 0.631, yang mana melebihi angka T-Tabel ($< 1,66$), serta P-Values dengan hasil 0.528, melebihi angka $\alpha = 0,05$. Disimpulkan Budaya Organisasi diakui berdampak positif, namun tidak erat atau signifikan pada Performa.

Dampak Motivasi pada Performa:

Dampak Motivasi pada Performa diindikasikan berdasarkan T Statistik senilai 2.292, melewati angka T- Tabel ($> 1,66$), serta hasil angka P-Values 0.005 ($< \alpha = 0,05$). Maka oleh karenanya, Motivasi dapat dianggap berdampak positif dan signifikan pada Performa.

Dampak Disiplin melalui Motivasi sebagai Dimensi Perantara pada Kinerja:

Dengan T-Statistik sebesar 2.731, melebihi angka T-Tabel ($> 1,66$), dan P-Values senilai 0.007 ($< \alpha = 0,05$), Disiplin melalui Motivasi dimana sebagai dimensi perantara diyakini memberikan dampak positif serta erat hubungannya dengan Performa.

Dampak Budaya Organisasi dengan Motivasi selaku Dimensi Perantara pada Kinerja:

Dengan T Statistik sebesar 0.975, melebihi hasil angka T-Tabel ($< 1,66$), serta angka P-Values senilai 0.330, dimana melebihi angka $\alpha = 0,05$, Budaya Organisasi bersama Motivasi sebagai dimensi perantara dianggap memberikan pengaruh positif, namun tidak signifikan pada Kinerja.erat atau signifikan hubungannya pada Motivasi.

KESIMPULAN

Merujuk hasil studi, diperoleh hasil yang dapat disimpulkan yakni :(1) penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepekaan sosial, kecerdasan emosional, dan keberhasilan interpersonal.(2) Pengendali seperti demografi dan pengalaman sosial memainkan peran penting sebagai moderasi.

Dalam hasil memperlihatkan Disiplin dan Motivasi mempunyai dampak positif dan hubungan erat pada Kinerja, sementara Budaya Organisasi berdampak positif namun tidak signifikan pada Performa. Disiplin melalui dimensi perantara Motivasi, menunjukkan dampak positif serta signifikan pada Performa. Sementara itu, Budaya Organisasi, dengan Motivasi sebagai

sebagai dimensi perantara, memberikan dampak positif namun tidak erat hubungannya pada Performa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Rangkaian kalimat untuk mengungkapkan rasa terima kasih yang tulus, kami haturkan teruntuk : I.IT PLN, atas dukungan materi berupa dana penelitian, memungkinkan pelaksanaan studi ini dengan sukses.

PT. XYZ, dimana diberikan keleluasaan waktu untuk mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya sebagai kontribusi dalam analisa studi ini.

REFERENSI

- Arikunto. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Cetakan Kelimabelas. Rineka Cipta. Jakarta.2013.
- Ghozali, Imam. *Partial Least Square*. Edisi 2. Universitas Diponegoro. Semarang. 2014.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta. 2019.
- Mindari, Ellisyah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmanyekayu." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5 No. 1. Desember 2015.
- Nasir, Munawir. "Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *Volume 18. Nomor 1. Hal. 71–83*. e-ISSN: 2621-4377 & p-ISSN: 1829-8524. <https://e-jurnal.stienobelindonesia.ac.id/index.php/akmen>. 2021
- Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2011.
- Robbins. *Prilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhalindo, Jakarta. 2015.
- Roeleejanto, Catherine. "Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia." *Scientific Research Journal (SCIRJ)*. Volume III Issue XI. November. 2201-2796. 2015.
- Sidanti, Heny. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun." *Jurnal JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1 Februari 44–53. 2015.
- Sugiyono. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung. 2018.
- Suryadi, Ratno Nur. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar." *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*. Vol.1 No.1 pp. 14–28. e-ISSN: 2721-8287; <https://journal.ilinstitute.com/IJoEEI>. 2020.
- Rizal, Mohammad. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Counterproductive Work Behaviour Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bogor." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3 No 1. 2019.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Bandung. 2013.
- Uddin, Mohammad Jasim. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity." *International Journal of Business and Management*. Vol. 8 No. 2. 1833-3850. 1833-8119. 2013.
- Widuri, Virsa Sari. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 10 No. 2 (p-ISSN 2338-9605; e-ISSN 2655- 206X). 2020.