

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor DPRD Kota Sorong

Eva Dwi Darmayanti¹, Rais Dera Pua Rawi², Ahmad Jamil³, Febry Jein Andjar⁴
^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong, Sorong, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
<p>Article history:</p> <p>Received May 30, 2024 Revised June 1, 2024 Accepted June 26, 2024</p> <hr/> <p>Kata Kunci:</p> <p>Pengaruh Disiplin dan Motivasi, Budaya Organisasi, Analisis Partial Least Square.</p> <hr/> <p>Keywords:</p> <p><i>Influence of Discipline and Motivation, Organizational culture, Partial Least Square Analysis.</i></p>	<p>Riset ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, di kantor DPRD Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 56 responden dari pegawai kantor DPRD Kota Sorong. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) dan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0.014 < 0.05$, motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. Budaya organisasi memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0.045 < 0.05$, dan memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0.014 < 0.05$. Oleh karena itu, penting untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin serta motivasi pegawai, dan secara rutin mengevaluasi implementasi budaya organisasi untuk terus meningkatkan kinerja. Selain itu, budaya organisasi yang beragam dan aplikatif juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.</p> <hr/> <p>ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to evaluate the impact of discipline and motivation on employee performance, with organizational culture as a moderating variable, in the Sorong City DPRD office. This research used a quantitative approach involving 56 respondents from Sorong City DPRD office employees. Data analysis was carried out using Partial Least Square (PLS) and Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS 4.0 software. The research results show that discipline has a significant influence on employee performance with a significance value of $0.014 < 0.05$, motivation also has a positive and significant influence on performance with a significance value of $0.002 < 0.05$. Organizational culture moderates the influence of discipline on performance with a significance value of $0.045 < 0.05$, and moderates the influence of motivation on performance with a significance value of $0.014 < 0.05$. Therefore, it is important to maintain and increase employee discipline and motivation, and regularly evaluate the implementation of organizational culture to continue to improve performance. Apart from that, a diverse and applicable organizational culture also needs to be considered to improve employee performance.</i></p>

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Eva Dwi Darmayanti
akultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong,
Sorong, Indonesia
Email: evadwidarmayanti@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai [1]. Setiap organisasi diciptakan berlandaskan visi sebagai alat pencapaian tujuan manusia. Karyawan adalah salah satu aset yang semestinya harus dikelola, dikaji dan di evaluasi dengan baik dan benar, sehingga perusahaan/instansi berhasil dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peranan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi karena akan mempengaruhi kinerja perusahaan atau instansi tersebut [2]. Oleh karena itu, apabila kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan bahwa kinerja instansi juga baik dan berdampak pada tercapainya tujuan instansi/organisasi dengan beban pertanggungjawabannya dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Siagian [3], disiplin adalah sikap dari manajemen untuk mendorong anggotanya mencapai nilai tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan. Rivai [4] menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan yang mendorong pegawai untuk melakukan semua kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah bentuk pelatihan yang bertujuan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar mereka secara kemauan diri sendiri bekerja bersama-sama dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja mereka.

Indikator motivasi kerja menghasilkan nilai yaitu mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah sikap mental atau kondisi di mana seseorang merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan yang diberikan, sehingga mempengaruhi kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut teori motivasi Abraham Maslow, setiap manusia memiliki kebutuhan (needs), baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang kehadirannya bergantung dengan kepentingan setiap individu. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja [5].

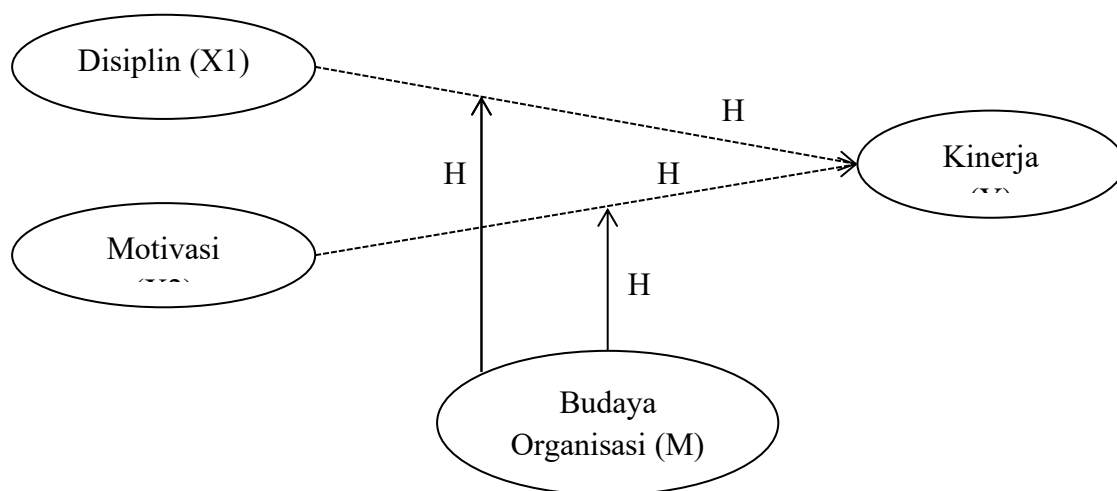
Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan, dan mempersatukan anggota organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan (beliefs), asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi [6].

Setiap kantor memiliki pegawai dengan latar belakang yang berbeda-beda. Pegawai di Kantor DPRD bekerja mengelola administrasi negara, membantu pimpinan dan anggota DPRD dalam bekerja sama dengan pemerintah untuk menghasilkan peraturan-peraturan yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kinerja yang baik dari pegawai sekretariat DPRD akan mencapai tujuan kerja pimpinan dan anggota DPRD. Riset ini menerapkan budaya organisasi untuk variabel moderasi. Alasan budaya organisasi sebagai

variabel moderasi dan disiplin sebagai variabel dependen adalah karena motivasi dan disiplin langsung berkaitan dengan perilaku pegawai, sedangkan budaya organisasi adalah faktor pendukung [7]

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor DPRD Kota Sorong selama periode Maret hingga Mei 2023. Penelitian ini melibatkan 56 responden serta menerapkan metode analisis Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Konsep ini efektif untuk menganalisis nilai pengaruh variabel-variabel laten yang diukur melalui indikator-indikator yang dipantau [8]. Menurut [9], SEM-PLS adalah pendekatan alternatif yang beralih dari pendekatan SEM berbasis kovarian ke basis varian. Kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Kuesioner yang disajikan pada responden dijawab dengan menerapkan nilai skala Likert lima poin, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

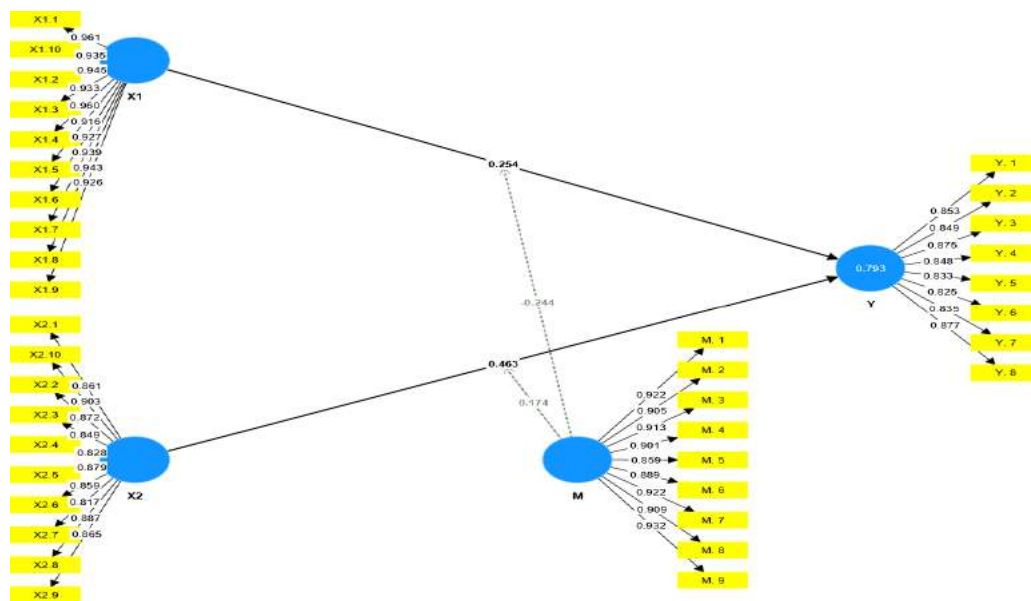
Variabel	Indikator
Disiplin (X1)	Ketetapan waktu Keadilan Tanggung jawab yang tinggi Ketaatan terhadap aturan kantor Sanksi hukuman
Motivasi (X2)	Dorongan mencapai tujuan Semangat Kerja Inisiatif Kreatifitas Rasa tanggung jawab
Kinerja (Y)	Kualitas kerja Kuantitas kerja Pelaksanaan tugas Tanggung jawab

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi (M)	Ketekunan Ketulusan Kesabaran kewirausahaan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji *Convergent Validity*

Uji *convegent validity* ini melihat nilai indikator untuk pengukuran secara reflektif dari hasil antar *component score* yang destimasi menggunakan SmartPLS Gambar dibawah ini menjelaskan korelasi antar variabel dan antar indikator pada setiap variabelnya



Gambar 2. *Convergent Validity*

Indikator dalam suatu ukuran reflektif dianggap memiliki nilai tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70. Namun, menurut [8], untuk penelitian tahap awal, nilai outer loadings antara 0,50 hingga 0,60 sudah dianggap memadai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, batas minimal nilai outer loadings yang digunakan adalah 0,60. Pada gambar diatas dengan keterangan X1 sebagai variabel disiplin, X2 sebagai variabel motivasi, Y sebagai variabel kinerja, dan M sebagai variabel budaya organisasi didapat nilai *outer loadings* sudah memenuhi syarat setidaknya $> 0,060$.

3.2 Uji *Reliability*

Dalam uji reliabilitas ini, nilai yang diperhatikan adalah composite reliability dan Cronbach's alpha untuk setiap konstruk. Suatu konstruk dianggap reliabel atau memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability-nya lebih dari 0,70 dan nilai Cronbach's alpha-nya lebih dari 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas berdasar pada nilai composite reliability dan Cronbach's alpha.:

Tabel 2. Hasil Uji *Reliability*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
X1	0.985	0.986
X2	0.962	0.962
Y	0.945	0.946
M	0.973	0.974

Berdasarkan hasil pengolahan uji *reliability* dilihat pada nilai *composite reliability* nilai variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y), dan Budaya Organisasi (M), telah memenuhi syarat dengan nilai $< 0,70$ maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk *reliable* atau mencapai kriteria reliabilitas. Untuk hasil pengolahan uji *reliability* dilihat pada nilai *cronbach's alpha* variabel Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y), dan Budaya Organisasi (M), telah memenuhi syarat dengan nilai $< 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa posisi konsistensi hasil dari jawaban responden mempunyai reliabilitas yang baik pada setiap konstraknya.

3.3 Uji *Discriminant Validity*

Pada uji ini memastikan konsep masing-masing variabel tersebut kuat dan berbeda jika dibandingkan antar variabel. Nilai yang baik dalam uji ini apabila nilai dari setiap indikator memiliki nilai paling tinggi daripada indikator lainnya dibandingkan dengan variabelnya. Hasil dalam uji *discriminant validity* ini terlihat dalam tabel *cross loadings* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity*

	X1	X2	Y	M
X1.1	0.961	0.664	0.665	0.525
X1.2	0.945	0.752	0.742	0.573
X1.3	0.933	0.629	0.700	0.494
X1.4	0.96	0.665	0.667	0.494
X1.5	0.916	0.706	0.706	0.505
X1.6	0.927	0.642	0.63	0.514
X1.7	0.939	0.700	0.727	0.567
X1.8	0.943	0.648	0.706	0.545
X1.9	0.926	0.646	0.637	0.543
X1.10	0.935	0.735	0.716	0.554
X2.1	0.713	0.861	0.738	0.691
X2.2	0.596	0.872	0.757	0.64
X2.3	0.700	0.849	0.718	0.692
X2.4	0.613	0.828	0.777	0.586
X2.5	0.623	0.879	0.692	0.651
X2.6	0.631	0.859	0.709	0.645
X2.7	0.522	0.817	0.699	0.612
X2.8	0.597	0.887	0.709	0.688
X2.9	0.577	0.865	0.746	0.638
X2.10	0.673	0.903	0.760	0.718

	X1	X2	Y	M
Y. 1	0.600	0.739	0.853	0.691
Y. 2	0.669	0.672	0.849	0.520
Y. 3	0.640	0.789	0.875	0.691
Y. 4	0.653	0.728	0.848	0.585
Y. 5	0.556	0.675	0.833	0.566
Y. 6	0.693	0.698	0.825	0.528
Y. 7	0.502	0.691	0.835	0.689
Y. 8	0.685	0.763	0.877	0.694
M. 1	0.510	0.729	0.645	0.922
M. 2	0.572	0.721	0.715	0.905
M. 3	0.577	0.721	0.672	0.913
M. 4	0.499	0.659	0.69	0.901
M. 5	0.461	0.618	0.577	0.859
M. 6	0.550	0.672	0.666	0.889
M. 7	0.481	0.730	0.652	0.922
M. 8	0.480	0.650	0.685	0.909
M. 9	0.485	0.701	0.658	0.932

Hasil cross loading digunakan untuk menilai discriminant validity, di mana nilai indikator pada konstraknya mesti lebih besar dibandingkan dengan nilai loading indikator pada konstruk lainnya. Berdasarkan tabel 3, kriteria ini sudah terpenuhi. Tabel tersebut memberikan hasil jika nilai korelasi antara konstruk dan item pengukuran lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya. Ini memberikan arti jika konstruk laten memprediksi ukuran lebih baik jika dibandingkan dengan ukuran pada balok yang lain.

3.4 Uji R-Square (R²)

Berikut hasil uji *R-Square* (R²) dalam SmartPLS untuk variabel laten dependen yaitu, kinerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R-Square
Kinerja (Y)	0.793

Pada data tersebut menjelaskan hasil R² dengan nilai 0,793 yang menghasilkan nilai jika kekuatan prediksi dari model struktural penelitian ini moderat karena nilai 0,793 lebih besar dari 0,50 dan variabel independent pada riset ini yaitu, disiplin serta motivasi dan juga bersama dengan variabel moderasi budaya organisasi secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen yaitu, kinerja sebesar 79,3%. Sisanya sebesar 20,7% dijelaskan oleh variabel dependen lainnya yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini.

3.5 Uji Hipotesis

Path coefficient akan menunjukkan nilai T-statistik dan nilai P yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen dan apakah variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika T-statistik ada pada rentang -1.96 hingga 1.96 dengan nilai signifikansi (two-tailed) sebesar 0.05, maka hipotesis alternatif (H_a) akan ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut adalah hasil pengolahan pada path coefficient yang mencakup T-statistik dan nilai P.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
X1 -> Y	0.254	0.251	0.103	2.467	0.014
X2 -> Y	0.463	0.456	0.149	3.112	0.002
M x X1 -> Y	0.244	0.235	0.099	2.464	0.014
M x X2 -> Y	0.174	0.167	0.087	2.009	0.045

Pada tabel 5. menunjukkan hasil bahwa disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dalam Tstatistik $2,467 > 1,96$, dengan nilai signifikansi pada nilai $P 0,014 < 0,05$ sebesar 0,254. Bisa diambil kesimpulan jika nilai disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Sementara motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dalam Tstatistik $3,112 > 1,96$, dengan signifikansi pada nilai $P 0,002 < 0,05$ sebesar 0,463. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan pada variabel moderasi bahwa pengaruh budaya organisasi ($M \times X1$) dalam memperkuat atau memperlemah disiplin (X1) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dalam Tstatistik $2,009 > 1,96$ dengan signifikansi pada nilai $P 0,045 < 0,05$ sebesar 0,174. Dan pengaruh budaya organisasi ($M \times X2$) dalam memperkuat atau memperlemah motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) yang di tunjukkan dalam Tstatistik $2,464 < 1,96$ dengan signifikansi pada nilai $P 0,014 < 0,05$ sebesar 0,244. Maka bisa menghasilkan kesimpulan jika budaya organisasi memoderasi pengaruh disiplin serta motivasi pada nilai kinerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan hasil yaitu disiplin memiliki efek positif langsung terhadap kinerja. Selain itu, secara tidak langsung melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi, disiplin tetap memberikan efek positif terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa tingkat disiplin yang tinggi secara nyata dapat menghasilkan kinerja terbaik bagi instansi. Dalam konteks ini, terlihat peran penting budaya organisasi bagi pegawai Kantor DPRD Kota Sorong.

Motivasi juga menyalurkan energi positif langsung pada kinerja karyawan, juga melalui budaya organisasi, motivasi tetap menyalurkan efek yang baik. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai. Tingginya motivasi pegawai dapat dipastikan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan semangat kerja yang terus meningkat.

Dari riset ini menegaskan keharusan menjaga dan menaikkan nilai disiplin serta memberikan motivasi kepada pegawai, sekaligus melakukan evaluasi rutin terhadap implementasi budaya organisasi untuk memastikan peningkatan kinerja. Selain itu, budaya organisasi yang bervariasi dan aplikatif juga harus selalu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- [1] Utami, R. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 042–060. <https://doi.org/jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index>
- [2] Apriyanti, Haedar, & Kasran, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan Cabang Palopo)*. 12. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/684>
- [3] Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [4] Rivai., V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220–234.
- [6] Indriyaningrum, K., Rijanti, T., & Sari, L. P. (2020). Efek Moderasi Budaya Organisasi Pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 48, 55–67.
- [7] Anggraeny, D. (2023). *Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Total Quality Management (TQM) sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank BCA Kantor Cabang Bogor)*. 10.
- [8] Ghozali, I. dan H. L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- [9] Sholihin, Mahfud, and D. R. (2013). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0*. Y. Penerbit Andi.