

## Determinasi Motivasi Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

Marta Widian Sari<sup>1</sup>, Nila Pratiwi<sup>2✉</sup>, Siltri Afrianti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

[nilapратиwi@upiypk.ac.id](mailto:nilapратиwi@upiypk.ac.id)

### Abstract

This study titled Effect of organizational culture and work discipline on employee performance with work motivation as an intervention variable in the Padang city fire department. The aim of this study was to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance with work motivation as an intermediate variable at the Padang City Fire Department. The population of this study included employees of the Padang City Fire Department. The sample was taken from 67 respondents using solving technique. The data analysis methods used by the author in this study are validity test, reliability test, descriptive analysis test and hypothesis test. From the analysis done, the author found that there is a positive and insignificant impact between the organizational culture variable and the work motivation. There is a positive and significant effect between work discipline variables on work motivation variables. There is a positive and significant effect between organizational culture variables on employee performance variables. There is a positive and significant effect between work discipline variables on work motivation variables. There is a positive and insignificant effect between work motivation variables on employee performance a positive and insignificant influence between organizational culture variables on employee performance through work motivation. There is a positive and insignificant impact between the work discipline variables on the employee's work results through work motivation.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, Motivation, Local Government.

### Abstrak

Penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervensi Di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel antara pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Sampel diambil dari 67 responden dengan menggunakan teknik solving (pemecahan). Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif dan uji hipotesis. Dari analisis yang dilakukan, penulis menemukan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel budaya organisasi dengan motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap hasil kerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pemerintah Daerah.

*Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan bahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya SDM terdiri dari orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemrakarsa, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi tersebut [1], [2].

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai sebuah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi tertentu saat

melaksanakan pekerjaannya, sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya pada suatu periode penilaian tertentu dan akan dinilai oleh atasannya secara langsung untuk pencapaian tujuan organisasi [3], [4].

Peran budaya organisasi ialah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, untuk memandu apa yang boleh dan tidak boleh, untuk mengalokasikan sumber daya organisasi, dan sebagai alat untuk mengatasi masalah dan peluang yang timbul dari lingkungan organisasi organisasi [5]. Disiplin merupakan pilar yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, baik

dalam organisasi publik (pemerintahan) maupun swasta [6].

Motivasi dalam bekerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara

maksimal guna mencapai tujuan [7], [8]. Motivasi merupakan daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja, sehingga karyawan mau bekerja dengan sebaik-baiknya. Berkat motivasi, karyawan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam menunaikan tugasnya [9].

Tabel 1. Capaian Kinerja Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang Dari Tahun 2019-2021

No	Indikator	Target	Nilai Capaian %			Rata-Rata Nilai Capaian Tahunan
			2019	2020	2021	
1	Ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar	100	84,33	83,00	83,65	83,66
2	Tingkat karyawan yang masih perlu pengawasan saat bekerja	100	82,47	83,34	82,50	82,77
3	Dampak Interpersonal dan kerja tim karyawan Damkar	100	83,35	81,32	82,05	82,24
4	Efektivitas Biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi	100	82,35	80,65	81,55	81,52
5	Ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja	100	84,00	81,82	82,33	82,71

Dari tabel 1 dapat dilihat pada item ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian tahunan sebesar 83,66%, pada item tingkat karyawan yang masih perlu pengawasan saat bekerja memiliki rata-rata capaian tahunan sebesar 82,77%, pada item interpersonal impact dan teamwork pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian tahunan sebesar 82,24%, pada item efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi memiliki rata-rata capaian tahunan 81,52%, dan pada item ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasi kinerja memiliki rata-rata capaian tahunan sebesar 82,71%

Berdasarkan dokumen hasil penelitian Radhiva azzahra, (2022) fenomena budaya organisasi pada Dinas Pemadam Kebakaran yaitu dinas yang dikelola dan dijalankan secara organisasi semimiliter, sehingga organisasi terdapat mengikuti aturan, taat pada pimpinan, disiplin, dan terkesan terkekang oleh aturan [10]. Sehingga membuat komunikasi antara pegawai tidak cukup baik, mereka hanya memperdulikan dirinya sendiri saja. Apalagi sejak pandemic COVID-19 memaksa setiap orang untuk menjaga jarak, yang semakin berdampak pada anggota keluarga yang sakit dan ketidakmampuan untuk menjalankan visi dan misi petugas pemadam kebakaran dengan sebaik-baiknya [11].

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, sementara itu variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja, dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

kerja pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan [12]. Dan penelitian yang dilakukan dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja [13]. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [14]. Adanya pengaruh positif dan tidak signifikannya antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [15].

Berdasarkan dari penjelasan yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap terhadap motivasi kerja pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H2 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap terhadap motivasi kerja pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H4 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H5 : Terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
- H6 : Terdapat pengaruh Budaya organisasi secara

signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

H7 : karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel interveningnya pada karyawan dinas pemadam kebakaran Kota Padang.

## 2. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan variabel independennya yaitu budaya organisasi (X1), yaitu motivasi kerja. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan ialah teknik solving, dengan jumlah sampel sebanyak 67 orang karyawan dinas pemadam kebakaran Kota Padang dengan cara penyebaran kuesioner.

Berikut ini tabel deskripsi pengisian kuesioner oleh responden peneliti tampilkan pada tabel 2, 3, dan tabel 4 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	51	76,12%
Perempuan	16	23,88%
Total	67	100

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan total sampel 67 orang. Dari sisi jenis kelamin pada penelitian ini ada sebanyak 51 orang atau sebesar 76,12% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 16 orang atau sebesar 23,88 % berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan mayoritas karyawan pad Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Jenis	Jumlah	Persentase (%)
18-20 Tahun	7	10,45%
21-30 Tahun	44	65,67%
31-40 Tahun	14	20,90%
>40 Tahun	2	2,99%
Jumlah	67	100

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat deskripsi responden berdasarkan kategori usia, responden berusia 18-20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 10,45%, responden berusia 21-30 tahun sebanyak 44 orang atau sebesar 65,67% responden berusia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 20,90% dan responden berusia > 40 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,99 %.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

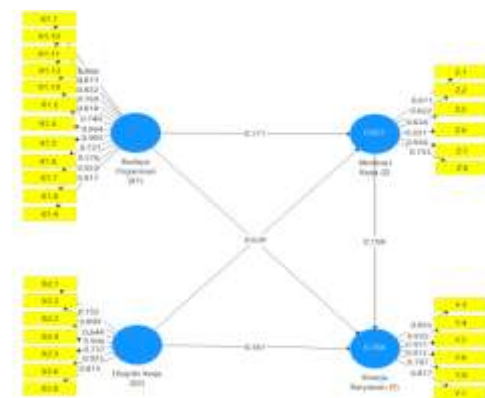
Jenis	Jumlah	Persentase (%)
SMA	42	62,69%
D3	4	5,97%
S1	19	28,36%
Lainnya	2	2,99%
Jumlah	67	100

Dari tabel 3. dapat dilihat yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 42 orang atau sebesar 62,69%, pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau sebesar 5,97%, pendidikan S1 sebanyak 19 orang atau sebesar 28,36%, dan lainnya sebanyak 2 orang atau sebesar 2,99 %.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid.



Gambar 1. Outer Loading Setelah Eliminasi

Dari gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator dari item pernyataan sudah memiliki nilai outer loading > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut sudah valid dan dapat dilanjutkan penelitiannya pada analisis selanjutnya.

### Validitas Diskriminan

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa korelasi variabel-variabel pengamatan dengan konstruksya lebih tinggi dibanding dengan konstruk lain. Model Average Variance Extracted (AIVE) digunakan untuk menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata. Nilai AVE sebesar > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0:

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbac h's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	(AVE)
----------	-------------------------	-------	--------------------------	-------

Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,950	0,957	0,957	0,653
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,914	0,927	0,932	0,665
Kinerja Karyawan (Y)	0,946	0,955	0,958	0,791
Motivasi Kerja (Z)	0,846	0,916	0,888	0,579

Berdasarkan tabel 3.1 diatas dapat dilihat nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel. Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dari variabel sudah memenuhi syarat. Hal ini dibuktikan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel diatas 0,50.

#### Uji Reliabilitas

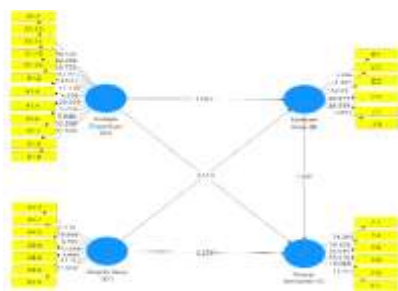
Uji reabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian ketika di gunakan secara berulang-ulang. Semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, maka penelitian tersebut semakin bisa di andalkan. Penilaian uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Jika suatu konstruksi dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Report Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstraksi (AVE)
BO (X <sub>1</sub> )	0,950	0,957	0,957	0,653
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,914	0,927	0,932	0,665
Kinerja Karyawan (Y)	0,946	0,955	0,958	0,791
Motivasi Kerja (Z)	0,846	0,916	0,888	0,579

Berdasarkan tabel. 5 di atas dapat dilihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah reliable.

Struktur inner model dijelaskan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Struktur inner model

#### Evaluasi Pengukuran Inner Model

Penilaian dari inner model dilihat melalui nilai R-Squared. R-Squared. menunjukkan seberapa baik model regresi (variabel independen) memprediksi hasil dari data yang diamati (variabel dependen). Berikut estimasi R-Square:

Tabel 6. Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	0,774
Motivasi Kerja (Z)	0,627	0,615

Pada tabel 6. diatas dapat dilihat nilai R-square variabel kinerja karyawan berjumlah 0,784 atau sebesar 78,4% menunjukan sejauh mana pengaruh yang dapat diterimanya oleh variabel kinerja karyawan dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan nilai R-square variabel motivasi kerja berjumlah 0,627 atau 62,7% yang artinya sebesar apa pengaruh yang dapat diberikan oleh variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dalam mempengaruhi variabel motivasi kerja (Z).

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan nilai t-tabel, pada alpha 5%.

1. Jika nilai t-statistik/t-hitung < nilai t-tabel, alpha 5%, maka Ho ditolak.
2. Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel, alpha 5%, maka Ha diterima.

Dalam penelitian ini diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,98. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel:

Tabel 7. Hasil Hipotesis

Variabel	(O)	(M)	(STDEV)	OSTD E	P V
B.O(X <sub>1</sub> ) → KK (Y)	0,423	0,435	0,156	2,718	0,008
B.O (X <sub>1</sub> ) → MK (Z)	0,171	0,206	0,161	1,064	0,291
DK (X <sub>2</sub> ) → K K (Y)	0,361	0,333	0,138	2,606	0,011
DK(X <sub>2</sub> ) → MK(Z)	0,639	0,604	0,142	4,496	0,000
M K (Z) → K K (Y)	0,158	0,173	0,093	1,695	0,095

Berdasarkan tabel 7. dapat dilihat hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z) Pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang menggunakan aplikasi SmartPLS. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing hipotesis dalam penelitian ini:

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar 0,171 variabel budaya organisasi. Untuk mengetahui apakah diterima atau ditolaknya hipotesis ini, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 dengan alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel yaitu 1,96 dengan alpha 5% atau  $1,064 < 1,96$  dan P-Value  $0,291 > 0,05$  hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

#### Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar 0,639 variabel disiplin kerja. Untuk mengetahui apakah diterima atau ditolaknya hipotesis ini, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 dengan alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel yaitu 1,96 dengan alpha 5% atau  $4,496 > 1,96$  dan P-Value  $0,000 < 0,05$  hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

#### Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar 0,0423 variabel budaya organisasi. Untuk mengetahui apakah diterima atau ditolaknya hipotesis ini, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 dengan alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel yaitu 1,96 dengan alpha 5% atau  $2,718 > 1,96$  dan P-Value  $0,008 < 0,05$  hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar 0,361 variabel disiplin kerja. Untuk mengetahui apakah diterima atau ditolaknya hipotesis ini, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 dengan alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel yaitu 1,96 dengan alpha 5% atau  $2,606 > 1,96$  dan P-Value  $0,011 < 0,05$  hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 ditolak dan H4 diterima. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

#### Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar 0,158 variabel motivasi kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $1,96$  atau  $1,695 < 1,96$  dan P-Value  $0,095 > 0,05$  hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 diterima dan H5 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Melalui Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian data menghasilkan nilai koefisien original sampel sebesar 0,027 dapat diketahui bahwa ada nilai positif antara hubungan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $0,621 < 1,96$  nilai P-Value  $0,537 > 0,05$  hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini diketahui bahwa H0 diterima dan H6 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja.

#### Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Melalui Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian data menghasilkan nilai koefisien original sampel sebesar 0,101 dapat diketahui bahwa ada nilai positif antara hubungan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $1,569 < 1,96$  nilai P-Value  $0,121 > 0,05$  hal ini dibuktikan dengan analisis statistik dalam penelitian ini diketahui bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja.

#### 4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), variabel



Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Motivasi Kerja (Z) Pada karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja., variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja tidak dimediasi oleh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

#### Daftar Rujukan

- [1] Hasanah, T., & Markus, M. (2023). Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 377–390. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.6059>
- [2] STIE Ekuitas, A. M. A. (2019). JUMPA Vol. 6 No. 1 Februari 2019 Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja : Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 6(1), 69–80. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i1.277>
- [3] Herawati, H. (2022). Pengaruh Efisiensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 5(01), 18–25. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2237>
- [4] Cahyadi, Y., Lubis, Y., & Lubis, S. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 3(1), 11–22. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v3i1.411>
- [5] Hambawe, H., Nururly, S., & Muttaqillah, M. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Dasan Tapen Kabupaten Lombok Barat. *Unram Management Review*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.29303/ju.v1i1.27>
- [6] Chusnah, C., & Purwanti, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SGI. *Kinerja*, 2(01), 122–132. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- [7] Giyanto, G. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor (Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor). *Majalah Ilmiah Bijak*, 13(1), 127–146. <https://doi.org/10.31334/bijak.v13i1.55>
- [8] Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1). <https://doi.org/10.36733/juima.v11i1.2053>
- [9] Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12979>
- [10] Hasan, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indodacin Presisi Utama Medan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/ztvbw>
- [11] Rinaldi, G., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.4708>
- [12] Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>
- [13] Arifin, M. Z. (2022). Literatur Review Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mizania: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 48–55. <https://doi.org/10.47776/mizania.v1i1.472>
- [14] Prasetyo, D., Nur Amalia, H., & Novda, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Amanah Prima Indonesia Kabupaten Tangerang. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 3(2), 87–96. <https://doi.org/10.51875/jibms.v3i2.194>
- [15] Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>