

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI

Tri Matra Prakasa¹, Elfiswandi², Yulasm³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: trimprakasa138@gmail.com

Article History

Received: 31-08-2025

Revision: 10-09-2025

Accepted: 13-09-2025

Published: 16-09-2025

Abstract. This research aims to examine the extent to which employee performance analysis is based on individual characteristics, work discipline, and organizational culture with work motivation as an intervening variable at the regional secretariat of Kerinci Regency. The data collection method was conducted through a survey and distributing questionnaires, with a sample of 78 respondents. The analytical method used was structural equation modeling using SmartPLS. The research results indicate a significant influence of individual characteristics on work motivation in the Regional Secretariat of Kerinci Regency. There is a significant influence of work discipline on work motivation. There is a significant influence of organizational culture on work motivation. There is no significant influence of individual characteristics on employee performance. There is no significant influence of work discipline on employee performance. There is no significant influence of organizational culture on employee performance. There is a significant influence of work motivation on employee performance. Work motivation does not mediate the influence of individual characteristics on employee performance. Work motivation mediates the influence of work discipline on employee performance. Work motivation mediates the influence of organizational culture on employee performance at the Regional Secretariat of Kerinci Regency.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar analisis kinerja pegawai berdasarkan karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada sekretariat daerah Kabupaten Kerinci. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 78 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian yang didapatkan pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

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

How to Cite: Prakasa, T. M., Elfiswandi., & Yulasm. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (6), 9368-9382. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i6.4177>

PENDAHULUAN

Menurut Fatimah (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut Suryanto (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi individu terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan individu. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasillkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang individu yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari individu dapat dilihat dari kemampuan seorang individu dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Sekretariat Daerah (Setda) adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah yang bertugas membantu menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Setda dipimpin oleh Sekretaris Daerah (Sekda). Setda merupakan salah satu unsur organisasi perangkat daerah (OPD). OPD adalah unit organisasi pada Pemerintah Daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) di Indonesia. Tugas Setda membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan, mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah, mengkoordinasikan administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah, melakukan pelayanan administratif. Berikut target dan realisasi sasaran kinerja pegawai (SKP) pada sekretariat daerah Kabupaten Kerinci sebagai berikut.

Tabel 1. Target dan realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Sekretariat Kabupaten Kerinci

| Tujuan | Sasaran Kinerja | Target (%) | Realisasi Kinerja (%) | | |
|---|---|------------|-----------------------|------|------|
| | | | 2022 | 2023 | 2024 |
| Program Pelayanan Administrasi Perkantoran | a. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik | 100 | 90 | 92 | 90 |
| | b. Penyediaan Alat Tulis Kantor | 100 | 87 | 85 | 80 |
| | c. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke dalam dan keluar daerah | 100 | 90 | 95 | 95 |
| | d. Penunjang operasional administrasi perkantoran | 100 | 87 | 85 | 89 |
| | e. Penunjang operasional jasa perkantoran | 100 | 80 | 81 | 80 |
| | a. Pengumpulan, pengelolaan dan penyebarluasan data dan informasi | 100 | 80 | 81 | 80 |
| Program Kerjasama informasi dan Media Massa | a. Terasilitasinya pembentukan kelompok informasi masyarakat | 100 | 90 | 92 | 90 |
| | b. Penyebarluasan informasi pembangunan daerah | 100 | 87 | 85 | 80 |

Sumber: Sekretariat Kabupaten Kerinci

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Kerinci belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan pegawai. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja pegawai *fluktuatif* maka tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi melalui motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Menurut Sudiri (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Bangkara (2022) karakteristik individu adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisis individu yang menentukan penyesuaian dirinya terhadap lingkungannya secara unik. Menurut mengatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan dari perilaku seseorang dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi atau berhubungan dengan serangkaian situasi. Jadi, bisa disimpulkan bahwa kepribadian adalah suatu perpaduan yang utuh antara sikap, sifat, pola pikir, emosi, serta juga nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi (Wijaya et al., 2020). Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu instansi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari instansi. Tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela dapat meningkatkan kinerja (Adhim, 2021).

Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas. Budaya organisasi merupakan informalisasi dari satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi langkah-langkah karyawan cepat dan mudah dengan lainnya, serta dengan orang diluar organisasi sebagai pelanggan dan pemasok (Catio, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Anwar (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Kurnianto & Kharisudin (2022) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arman et al., (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian hasil penelitian yang tidak konsisten maka

penulis tertarik untuk meneliti kembali penelitian dengan judul Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

METODE

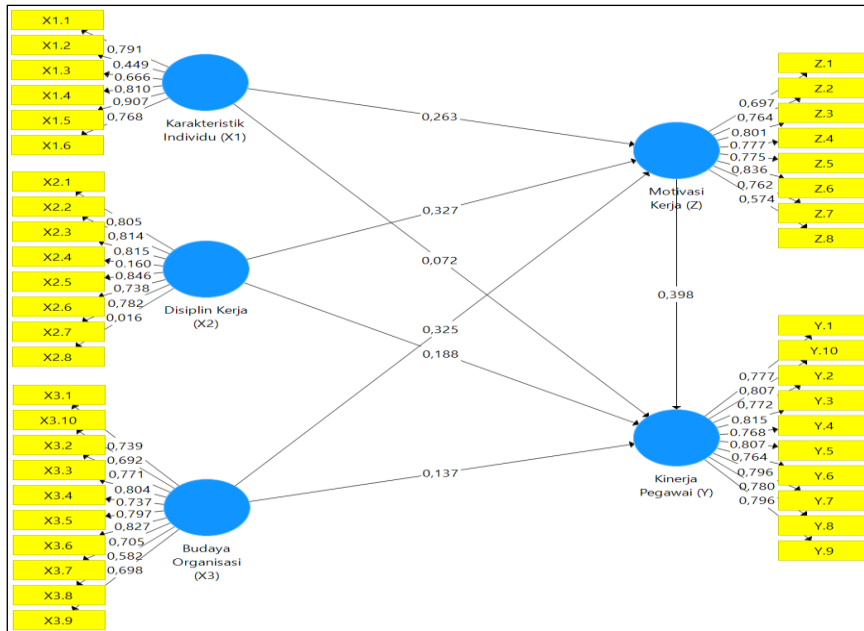
Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar analisis kinerja pegawai berdasarkan karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada sekretariat daerah Kabupaten Kerinci. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 78 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Berdasarkan kerangka pikir hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja pada sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.
- H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.
- H₃ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.
- H₄ : Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.
- H₅ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.
- H₆ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.
- H₇ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.
- H₈ : Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.
- H₉ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.
- H₁₀ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sekretariat daerah Kabupaten Kerinci.

HASIL

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

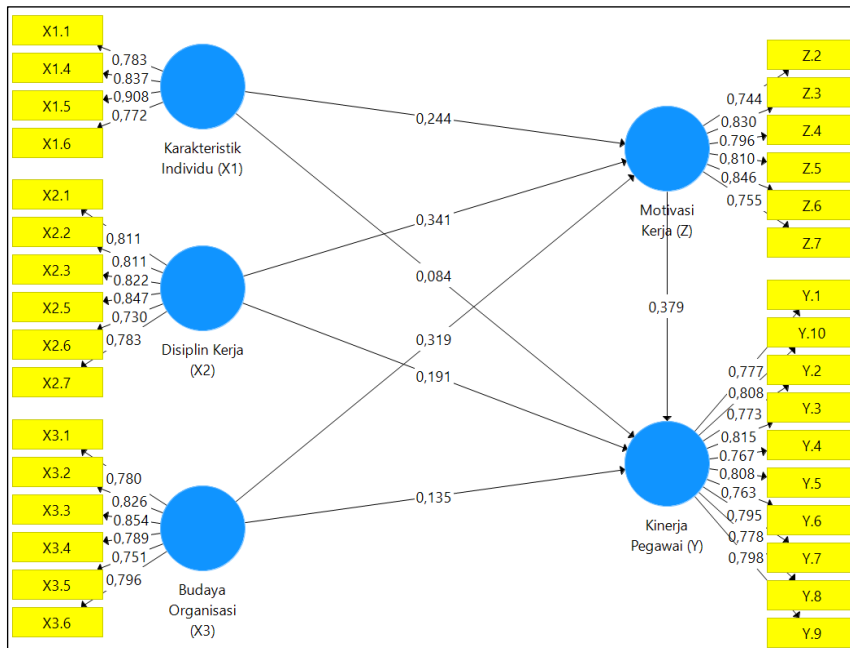


Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 2. Report Hasil Pengujian AVE

| | <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) |
|-----------------------------|---|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,622 |
| Karakteristik Individu (X1) | 0,683 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,643 |
| Budaya Organisasi (X3) | 0,640 |
| Motivasi Kerja (Z) | 0,636 |

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian *Reliabilitas*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

| | <i>Composite Reliability</i> |
|-----------------------------|------------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,943 |
| Karakteristik Individu (X1) | 0,896 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,915 |
| Budaya Organisasi (X3) | 0,914 |
| Motivasi Kerja (Z) | 0,913 |

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

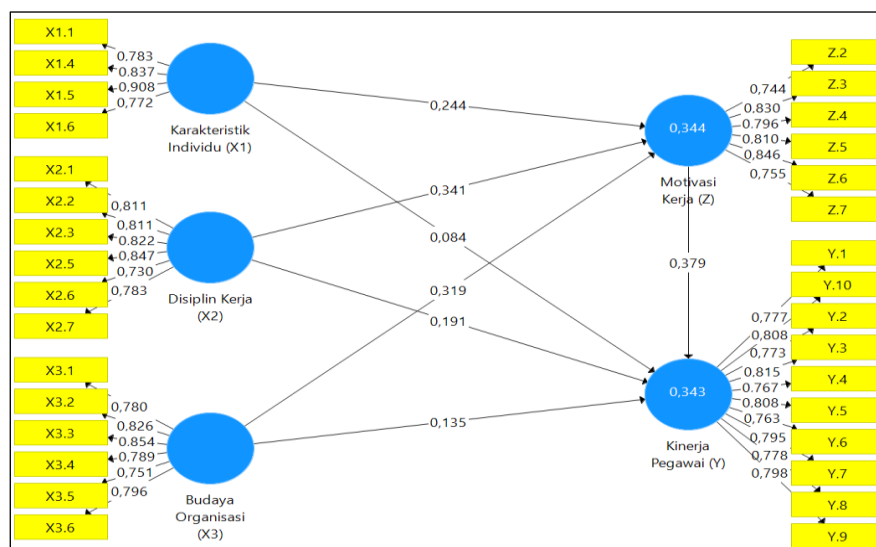
Tabel 4. Nilai *Cronbach Alpha*

| | <i>Cronbach Alpha</i> |
|-----------------------------|-----------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,932 |
| Karakteristik Individu (X1) | 0,852 |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,889 |
| Budaya Organisasi (X3) | 0,888 |
| Motivasi Kerja (Z) | 0,885 |

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

Pengujian *Outer Model (Structural Model)*

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 3. Struktural Model Outer

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,244 X_1 + 0,341 X_2 + 0,319 X_3$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk karakteristik individu, disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,084 X_1 + 0,191 X_2 + 0,135 X_3 + 0,379 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 4. Evaluasi Nilai *R Square*

| | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|---------------------|-----------------|--------------------------|
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,343 | 0,308 |
| Motivasi Kerja (Z) | 0,344 | 0,317 |

Pada tabel di atas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,343 atau sebesar 34,3%, maka kontribusi variabel karakteristik individu, disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 34,3% sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompetensi. Nilai *R-Square* variabel motivasi kerja sebesar 0,344 atau sebesar 34,4%, maka kontribusi variabel karakteristik individu, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 34,4% sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompetensi.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Tabel 5. *Direct Effect*

| | <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> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Karakteristik Individu (X1) -> Motivasi Kerja (Z) | 0,244 | 0,257 | 0,101 | 2,414 | 0,016 |
| Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) | 0,341 | 0,337 | 0,086 | 3,979 | 0,000 |
| Budaya Organisasi (X3) -> Motivasi Kerja (Z) | 0,319 | 0,316 | 0,108 | 2,961 | 0,003 |
| Karakteristik Individu (X1) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,084 | 0,092 | 0,110 | 0,762 | 0,446 |
| Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,191 | 0,195 | 0,106 | 1,798 | 0,073 |
| Budaya Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,135 | 0,138 | 0,101 | 1,329 | 0,184 |
| Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,379 | 0,372 | 0,105 | 3,625 | 0,000 |

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5. *Indirect Effect*

| | <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> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Karakteristik Individu (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,093 | 0,097 | 0,051 | 1,826 | 0,068 |
| Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,129 | 0,125 | 0,047 | 2,747 | 0,006 |
| Budaya Organisasi (X3) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,121 | 0,119 | 0,056 | 2,152 | 0,032 |

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

DISKUSI

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $2,414 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,016 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja. Karakteristik individu merupakan seperangkat sifat, sikap, nilai, dan kepribadian yang dimiliki seseorang dan memengaruhi cara berpikir, berperilaku, serta berinteraksi di lingkungan kerja. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, serta orientasi nilai dan tujuan hidup. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi tingkat dan bentuk motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $3,979 > 1,96$ dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mencerminkan tanggung jawab dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Disiplin dapat terlihat dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, kedisiplinan karyawan atau tenaga pendidik menunjukkan tingkat profesionalisme serta kesiapan individu untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $2,961 > 1,96$ dan nilai p-value $0,003 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut dan dijalankan bersama oleh anggota dalam suatu organisasi. Budaya ini membentuk cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi antarindividu di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif menjadi fondasi penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $0,762 < 1,96$ dan nilai p-value $0,446 > 0,05$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Karakteristik individu merupakan faktor internal yang berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Karakteristik ini mencakup aspek-aspek seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, sikap terhadap pekerjaan, kemampuan kognitif, dan nilai-nilai pribadi yang dianut oleh seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $1,798 < 1,96$ dan nilai p-value $0,073 > 0,05$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $1,329 < 1,96$ dan nilai p-value $0,184 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya ini terbentuk dari sejarah, pengalaman, dan filosofi organisasi, yang secara tidak langsung membentuk cara pegawai berpikir, bertindak, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $3,625 > 1,96$ dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $1,826 < 1,96$ dan nilai p-value $0,068 > 0,05$ terdapat pengaruh yang tidak signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Karakteristik individu merupakan faktor internal yang berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $2,747 > 1,96$ dan nilai p-value $0,006 < 0,05$ terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang sangat menentukan kualitas dan kuantitas kinerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik $2,152 > 1,96$ dan nilai p-value $0,032 < 0,05$ terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut dan dijalankan bersama oleh anggota dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

REFERENSI

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Arman, Pramono, R., & Supardi. (2022). *Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar*. XVI(02), 137–148.
- Arraniri, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Bangkara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3, 139–151.
- Catio, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Kawiana, I. G. P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wayan*. 2(1), 220–232.
- Kesuma, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA*, 5, 740–751.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan*. 2, 104–110.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Prayogi, M. A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior*. 2(1), 1068–1078.

- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 1032–1042.
- Rahman, F. A., & Anwar. (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar*. 5(2), 39–46. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Lindan Bestari.
- Sudiri, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suryanto, D. and B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 190–199.
- Yuhaprizon. (2022). *Pengaruh Pengetahuan, Sikap dan Kepribadian Keuangan terhadap Perilaku Keuangan Serta Implikasinya pada Kinerja Keuangan (Suatu Studi pada Pelaku UMKM Sentra Kerajinan Sepatu di Cibaduyut dan Ciomas Provinsi Jawa Barat)*. 6, 4729–4746.