

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. PELINDO JASA MARITIM

Rachmawati^{*1}, Fitriani Latief², Mariah³

^{*1,2,3} Program Studi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ira84.mng@gmail.com, ²fitri@stienobel-indonesia.ac.id

³mariah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada PT. Pelindo Jasa Maritim. Ukuran sampel penelitian diambil menggunakan rumus *slovin* dengan toleransi kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 88 responden yang merupakan karyawan PT Pelindo Jasa Maritim. Penelitian menggunakan metode analisis jalur dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan *skala likert*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 2) Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 3) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja; 4) Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja; 5) Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 6) Disiplin Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai; dan 7) Disiplin Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Iklim Organisasi, Kinerja, Disiplin

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and organizational climate on employee performance through work discipline at PT Pelindo Jasa Maritim. The research sample size was taken using the Slovin formula with an error tolerance of 10%, so that 88 respondents were obtained who were employees of PT Pelindo Jasa Maritim. The study used a path analysis method with data collection using a questionnaire with a Likert scale.

The results showed that, 1) Work Motivation has a positive and significant influence on Employee Performance; 2) Organizational Climate has a positive and significant influence on Employee Performance; 3) Work Motivation has a positive and significant influence on Work Discipline; 4) Organizational Climate has a positive and significant influence on Work Discipline; 5) Work Discipline has no significant influence on Employee Performance; 6) Work Discipline cannot mediate the relationship between Work Motivation and Employee Performance; and 7) Work Discipline cannot mediate the relationship between Organizational Climate and Employee Performance.

Keywords: Motivation, Organizational Climate, Performance, Discipline

PENDAHULUAN

Industri maritim memainkan peran strategis dalam perekonomian global dan nasional. Sebagai sektor yang mencakup berbagai kegiatan seperti transportasi laut, logistik, pelabuhan, dan layanan maritim, industri ini menjadi tulang punggung perdagangan internasional dan konektivitas antarwilayah. Pentingnya sektor maritim terletak pada kemampuannya untuk mendukung pertumbuhan ekonomi. PT. Pelindo Jasa Maritim berada dalam posisi yang krusial sebagai penyedia layanan maritim, terlibat dalam manajemen dan operasional pelabuhan, penyediaan jasa logistik, serta mendukung aktivitas perkapalan.

Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan

perusahaan. Kinerja pegawai mencakup produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja yang diberikan oleh individu atau kelompok kerja dalam organisasi (Kasmawati, 2017). Salah satu alasan mengapa kinerja pegawai sangat krusial dalam mencapai tujuan perusahaan adalah karena kinerja pegawai secara langsung terkait dengan kemampuan perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan strategisnya. Pegawai yang berkinerja tinggi cenderung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian target perusahaan (Suryani & FoEh, 2019). Kinerja pegawai yang baik dapat berdampak langsung pada peningkatan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan. Pegawai yang berkompeten dan berdedikasi cenderung menciptakan produk atau layanan yang memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi pelanggan (Larasati, 2018).

Motivasi kerja merujuk pada sejauh mana seseorang termotivasi atau memiliki dorongan untuk mencapai tujuan dan prestasi kerja. Ini melibatkan kombinasi faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai hasil yang diinginkan (Sudaryo, dkk., 2019). Motivasi yang tinggi secara langsung terkait dengan peningkatan produktivitas pegawai. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dan tugasnya, ia cenderung bekerja dengan lebih efisien dan menghasilkan lebih banyak. Selain itu, motivasi kerja yang kuat dapat merangsang kreativitas dan pemikiran inovatif (Uno, 2023) (Firman, A., dkk, 2022). Pegawai yang termotivasi memiliki kemungkinan lebih besar untuk mencoba pendekatan baru dan memberikan ide-ide segar untuk meningkatkan kinerja.

Iklm organisasi merujuk pada suasana atau atmosfer kerja yang meliputi norma, nilai-nilai, sikap, dan budaya yang dianut oleh anggota organisasi. Ini mencakup bagaimana orang-orang berinteraksi, tingkat komunikasi, dukungan atasan, dan cara organisasi menanggapi berbagai situasi (Utaminingsih, 2014). Iklim organisasi menciptakan kerangka kerja yang memengaruhi perilaku dan kesejahteraan karyawan di dalam perusahaan. Iklim organisasi yang positif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa nyaman dengan norma dan budaya organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka secara positif (Arnanta & Utama, 2017). Pegawai yang bekerja dalam iklim organisasi yang positif cenderung memiliki kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Suasana kerja yang mendukung menciptakan kondisi yang optimal untuk mendorong pegawai bekerja dengan maksimal.

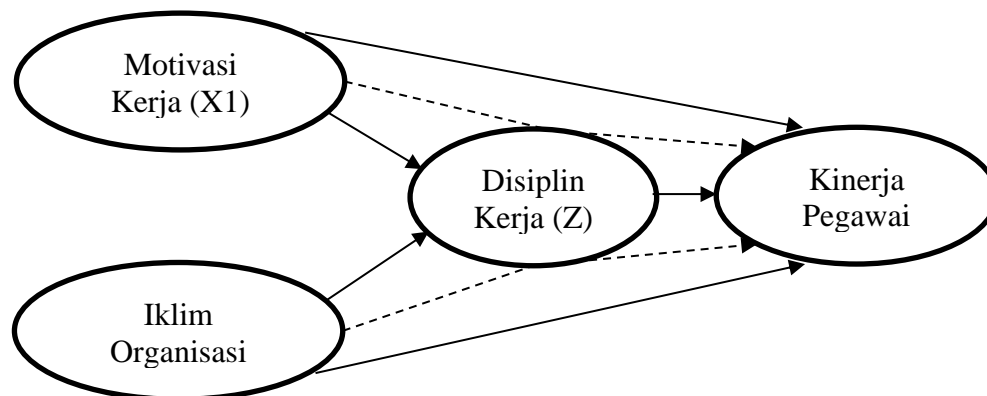
Disiplin kerja merujuk pada ketaatan dan tanggung jawab pegawai terhadap aturan, norma-norma, serta standar kerja yang berlaku di lingkungan kerja. Ini mencakup kepatuhan terhadap jadwal, ketertiban, serta kewajiban terkait pekerjaan (Afandi, 2018). Disiplin kerja menyoroti sikap profesional dan konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Kedisiplinan kerja dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, mengurangi gangguan dalam jalannya operasional dan menjaga produktivitas (Widayaningtyas, 2016). Disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan. Pegawai yang menjaga disiplin dalam menjalankan tugas mereka memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mematuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian penjelasan sebelumnya dapat diasumsikan bahwa, ketika pegawai merasa termotivasi untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hasil positif dari kinerja mereka, mereka lebih cenderung menjaga tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sementara iklim organisasi yang menekankan pada

norma-norma positif, tanggung jawab, dan etika kerja dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa wajar dan diharapkan untuk menjaga tingkat disiplin yang tinggi. Disisi lain, pegawai yang menjaga tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang konsisten dan memenuhi standar yang ditetapkan, memberikan kontribusi positif pada hasil kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat menciptakan dorongan awal, iklim organisasi menciptakan lingkungan yang mendukung kelangsungan motivasi, dan disiplin kerja berperan sebagai kerangka kerja untuk menjaga konsistensi dan kualitas kinerja. Ketiganya, ketika diintegrasikan dengan baik, dapat menciptakan peningkatan kinerja pegawai.

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada PT. Pelindo Jasa Maritim, diketahui bahwa seringkali pegawai masih ada yang belum menaati disiplin jam kerja, seperti masih ada masuk kantor setelah jam 07.30 Wita dan pulang sebelum jam 16.00 Wita, selain itu masih ada pegawai yang tidak menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada organisasi seperti tidak masuk kantor tanpa adanya keterangan. Hal tersebut terlihat dari data absensi pegawai bulan November 2023, dimana terdapat sejumlah pegawai yang memiliki tingkat absensi yang tinggi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian:

1. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim
2. Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim
3. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim
4. Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim
5. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim
6. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada PT. Pelindo Jasa Maritim
7. Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada PT. Pelindo Jasa Maritim

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai PT Pelindo Jasa Maritim yang terdiri dari 659 orang laki-laki dan 104 perempuan, sehingga jumlah populasi keseluruhan adalah 763. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*. Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling insidental*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 bresponden dengan menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini digunakan metode analisa data PLS (Partial Least Square). Selain mengukur kekuatan antara hubungan dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis *Outer Model*

1. *Outer Loading*

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

| No | Indikator | Nilai | Keterangan |
|----|-----------|-------|------------|
| 1 | X1_1 | 0,765 | Valid |
| 2 | X1_2 | 0,754 | Valid |
| 3 | X1_3 | 0,806 | Valid |
| 4 | X1_4 | 0,721 | Valid |
| 5 | X1_5 | 0,726 | Valid |
| 6 | X1_6 | 0,666 | Valid |
| 7 | X2_1 | 0,625 | Valid |
| 8 | X2_2 | 0,730 | Valid |
| 9 | X2_3 | 0,745 | Valid |
| 10 | X2_4 | 0,790 | Valid |
| 11 | X2_5 | 0,730 | Valid |
| 12 | Y_1 | 0,845 | Valid |
| 13 | Y_2 | 0,845 | Valid |
| 14 | Y_3 | 0,828 | Valid |
| 15 | Y_4 | 0,816 | Valid |
| 16 | Y_5 | 0,813 | Valid |
| 17 | Z_1 | 0,825 | Valid |
| 18 | Z_2 | 0,781 | Valid |
| 19 | Z_3 | 0,693 | Valid |
| 20 | Z_4 | 0,787 | Valid |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan tabel nilai *loading factor* di atas, terdapat sejumlah indikator yang telah dinilai keabsahan atau validitasnya. Dengan demikian indikator yang memiliki nilai *loading factor* di atas batas ($> 0,6$) dianggap valid untuk digunakan dalam analisis penelitian.

2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

a. *Convergent Validity*

Tabel 2. Nilai *Average Varian Extracted*

| No | Variabel | <i>Average Variance Extracted</i> | Keterangan |
|----|--------------------|-----------------------------------|------------|
| 1 | Disiplin Kerja (Z) | 0,597 | Valid |

| | | | |
|---|-----------------------|--------------|-------|
| 2 | Iklim Organisasi (X2) | 0,527 | Valid |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,688 | Valid |
| 4 | Motivasi Kerja (X1) | 0,549 | Valid |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua variabel dengan nilai $> 0,5$ dan dinyatakan valid. Sehingga dapat dijelaskan bahwa, data penelitian ini sudah memenuhi persyaratan validitas.

b. Unidimensionalitas Model

Tabel 3. Nilai Composite Reliability

| No | Variabel | Reliabilitas Komposit | Keterangan |
|----|-----------------------|-----------------------|------------|
| 1 | Disiplin Kerja (Z) | 0,855 | Reliabel |
| 2 | Iklim Organisasi (X2) | 0,847 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,917 | Reliabel |
| 4 | Motivasi Kerja (X1) | 0,879 | Reliabel |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, semua konstruk telah memenuhi syarat unidimensionalitas sebab nilai *composite reliability* $> 0,7$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa, data penelitian ini sudah memenuhi persyaratan reliabilitas.

c. Internal Consistency Reliability

Tabel 0. Nilai Cronbach's Alpha

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|-----------------------|------------------|------------|
| 1 | Disiplin Kerja (Z) | 0,774 | Valid |
| 2 | Iklim Organisasi (X2) | 0,774 | Valid |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,887 | Valid |
| 4 | Motivasi Kerja (X1) | 0,835 | Valid |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan table diatas, terlihat bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliable.

3. Discriminant Validity

a. Fornell-Larcker Criterion

Tabel 5. Fornell Larcker Criterion

| | Disiplin Kerja (Z) | Iklim Organisasi (X2) | Kinerja Pegawai (Y) | Motivasi Kerja (X1) |
|-----------------------|--------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|
| Disiplin Kerja (Z) | 0,773 | | | |
| Iklim Organisasi (X2) | 0,892 | 0,726 | | |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,797 | 0,802 | 0,829 | |
| Motivasi Kerja (X1) | 0,844 | 0,730 | 0,795 | 0,741 |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa akar dari AVE konstruk variabel Y lebih besar dari pada korelasinya dengan variabel lainnya, sementara untuk akar dari AVE konstruk variabel X1, X2, dan Z masih terdapat lebih kecil.

b. Cross Loading

Tabel 6. Nilai Cross Loading

| | Motivasi Kerja (X1) | Iklm Organisasi (X2) | Kinerja Pegawai (Y) | Disiplin Kerja (Z) |
|------|---------------------|----------------------|---------------------|--------------------|
| X1_1 | 0,765 | 0,632 | 0,640 | 0,680 |
| X1_2 | 0,754 | 0,523 | 0,618 | 0,583 |
| X1_3 | 0,806 | 0,590 | 0,559 | 0,781 |
| X1_4 | 0,721 | 0,502 | 0,556 | 0,576 |
| X1_5 | 0,726 | 0,444 | 0,546 | 0,530 |
| X1_6 | 0,666 | 0,531 | 0,615 | 0,568 |
| X2_1 | 0,543 | 0,625 | 0,573 | 0,517 |
| X2_2 | 0,452 | 0,730 | 0,535 | 0,568 |
| X2_3 | 0,434 | 0,745 | 0,566 | 0,693 |
| X2_4 | 0,542 | 0,790 | 0,598 | 0,627 |
| X2_5 | 0,656 | 0,730 | 0,627 | 0,787 |
| Y_1 | 0,675 | 0,700 | 0,845 | 0,722 |
| Y_2 | 0,692 | 0,641 | 0,845 | 0,654 |
| Y_3 | 0,651 | 0,696 | 0,828 | 0,691 |
| Y_4 | 0,620 | 0,636 | 0,816 | 0,618 |
| Y_5 | 0,657 | 0,649 | 0,813 | 0,618 |
| Z_1 | 0,700 | 0,696 | 0,704 | 0,825 |
| Z_2 | 0,806 | 0,590 | 0,559 | 0,781 |
| Z_3 | 0,434 | 0,745 | 0,566 | 0,693 |
| Z_4 | 0,656 | 0,730 | 0,627 | 0,787 |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* semua indikatornya lebih besar dari pada semua *cross loading*nya ke konstruk lainnya. Oleh karena semua indikator nilai *loading*nya terhadap konstraknya > *cross loading*nya maka model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

c. *Heterotrait-Monotriat Ratio Of Correlations (HTMT)*

Tabel 7. Rasio Heterotrait-Monotriat (HTMT)

| | Disiplin Kerja (Z) | Iklm Organisasi (X2) | Kinerja Pegawai (Y) | Motivasi Kerja (X1) |
|----------------------|--------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| Disiplin Kerja (Z) | | | | |
| Iklm Organisasi (X2) | 0,605 | | | |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,235 | 0,316 | | |
| Motivasi Kerja (X1) | 0,447 | 0,753 | 0,318 | |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk tidak valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

4. Asumsi *Partial Least Square*

Tabel 8. Nilai *Collinearity Statistic (VIF)*

| No | Indikator | Nilai VIF |
|----|-----------|-----------|
| 1 | X1_1 | 1,898 |
| 2 | X1_2 | 1,757 |

| No | Indikator | Nilai VIF |
|----|-----------|-----------|
| 3 | X1_3 | 1,972 |
| 4 | X1_4 | 1,811 |
| 5 | X1_5 | 1,938 |
| 6 | X1_6 | 1,673 |
| 7 | X2_1 | 1,363 |
| 8 | X2_2 | 1,639 |
| 9 | X2_3 | 1,827 |
| 10 | X2_4 | 1,822 |
| 11 | X2_5 | 1,489 |
| 12 | Y_1 | 2,550 |
| 13 | Y_2 | 2,441 |
| 14 | Y_3 | 2,153 |
| 15 | Y_4 | 2,247 |
| 16 | Y_5 | 2,076 |
| 17 | Z_1 | 1,762 |
| 18 | Z_2 | 1,580 |
| 19 | Z_3 | 1,367 |
| 20 | Z_4 | 1,693 |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat nilai *collinearity* (VIF) menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai VIF < 5, dimana nilai VIF < 5 dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

Analisis Goodness of Fit Model

Tabel 9. Hasil Analisis Q-square Blindfolding Procedure

| | SSO | SSE | Q ² (=1-SSE/SSO) |
|----------------------|---------|---------|-----------------------------|
| Disiplin Kerja (Z) | 352,000 | 171,933 | 0,512 |
| Iklm Organisasi (X2) | 440,000 | 440,000 | |
| Kinerja Pegawai (Y) | 440,000 | 222,358 | 0,495 |
| Motivasi Kerja (X1) | 528,000 | 528,000 | |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Q square* adalah 0,512 untuk variabel endogen Disiplin Kerja (Z) dan 0,495 untuk variabel endogen Kinerja Pegawai (Y). Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai *Q square* > 0 (nol).

Analisis Inner Model

1. Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tabel 10. Path Coefficients

| | Motivasi Kerja (X1) | Iklm Organisasi (X2) | Disiplin Kerja (Z) | Kinerja Pegawai (Y) |
|----------------------|---------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| Motivasi Kerja (X1) | | | 0,413 | 0,463 |
| Iklm Organisasi (X2) | | | 0,591 | 0,493 |
| Disiplin Kerja (Z) | | | | -0,033 |

| | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|
| Kinerja Pegawai (Y) | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

2. *Indirect Effects* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 11. *Specific Indirect Effect*

| | Specific Indirect Effect |
|---|--------------------------|
| Motivasi Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | -0,013 |
| Iklm Organisasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | -0,019 |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

3. *Total Effects*

Tabel 12. *Total Effect*

| | Motivasi Kerja (X1) | Iklm Organisasi (X2) | Disiplin Kerja (Z) | Kinerja Pegawai (Y) |
|----------------------|---------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| Motivasi Kerja (X1) | | | 0,413 | 0,449 |
| Iklm Organisasi (X2) | | | 0,591 | 0,474 |
| Disiplin Kerja (Z) | | | | -0,033 |
| Kinerja Pegawai (Y) | | | | |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

4. *F Square*

Tabel 13. *Nilai F Square*

| | Motivasi Kerja (X1) | Iklm Organisasi (X2) | Disiplin Kerja (Z) | Kinerja Pegawai (Y) |
|----------------------|---------------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| Motivasi Kerja (X1) | | | 0,635 | 0,233 |
| Iklm Organisasi (X2) | | | 1,301 | 0,188 |
| Disiplin Kerja (Z) | | | | 0,001 |
| Kinerja Pegawai (Y) | | | | |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

5. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 14. *Nilai R Square*

| | R Square | Adjusted R Square |
|---------------------|----------|-------------------|
| Disiplin Kerja (Z) | 0,875 | 0,872 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,737 | 0,728 |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Hasil Pengujian Hipotesis

1. *Bootstrapping Direct Effects*

Tabel 15. *Bootstrapping Direct Effects*

| | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|--|-------------------------|-------------------------|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z) | 0,048 | 8,592 | 0,000 |
| Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,116 | 3,998 | 0,000 |

| | | | |
|---|-------|--------|--------------|
| Iklm Organisasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) | 0,046 | 12,804 | 0,000 |
| Iklm Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,152 | 3,238 | 0,001 |
| Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,155 | 0,210 | 0,834 |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

2. *Bootstrapping Indirect Effects*

Tabel 16. *Bootstrapping Indirect Effects*

| | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|---|-------------------------|-------------------------|--------------|
| Motivasi Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,065 | 0,207 | 0,836 |
| Iklm Organisasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0,092 | 0,209 | 0,835 |

Sumber: Output Hasil Olah Data SmartPLS

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *bootstrapping direct effects*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi Kerja para pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim berpotensi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Adriyanti, Latief dan Bahasoan (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto.

Pengaruh Iklm Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *bootstrapping direct effects*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Iklm Organisasi dan Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa Iklm Organisasi di PT. Pelindo Jasa Maritim dapat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di perusahaan tersebut. Iklm Organisasi mencakup aspek-aspek seperti budaya kerja, norma-norma organisasi, kepemimpinan, dan interaksi antar pegawai.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Triastuti (2019), bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank bjb Cabang Tasikmalaya. Penelitian terdahulu oleh Jufrizen dan Noor (2022) juga menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *bootstrapping direct effects*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi Kerja para pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim berpotensi memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan tingkat Disiplin Kerja.

Hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda, Firdaus dan Agung (2023) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APD Semarang.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *bootstrapping direct effects*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan atau pemeliharaan Iklim Organisasi di PT. Pelindo Jasa Maritim dapat berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat Disiplin Kerja pegawai. Aspek-aspek seperti budaya kerja, norma-norma organisasi, kepemimpinan, dan interaksi antar pegawai membentuk Iklim Organisasi. Dengan terciptanya suatu iklim organisasi yang kondusif, mendukung, dan memberikan dorongan positif dapat meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pahlevi dan Listiara (2018) bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Penelitian terdahulu oleh Hermaya dan Yuniawan (2018), juga menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Plasa Simpanglima Semarang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *bootstrapping direct effects*, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa, meskipun sebagian pegawai mengakui bahwa disiplin kerja sebagai faktor penting dalam lingkungan kerja PT. Pelindo Jasa Maritim, tetapi implementasi kebijakan disiplin di perusahaan kurang efektif atau konsisten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arianto (2013), yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada Yayasan Pendidikan Luar Biasa (Yas-penlub) Kabupaten Demak. Setiawan (2013), dalam temuan penelitiannya juga menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Kanjuruhan Malang. Namun dalam penelitian Djalil, Idris dan Harniati (2021) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu, disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada PT. Pelindo Jasa Maritim

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *bootstrapping indirect effects*, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja tidak memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pandangan yang berbeda mengenai peran disiplin kerja sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sucipto dan Rauf (2021), menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Sebaliknya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tanpa disiplin kerja sebagai mediator. Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Yanthi, dkk. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada PT. Pelindo Jasa Maritim

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *bootstrapping indirect effects*, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap hubungan antara Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja tidak memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara iklim organisasi dan kinerja Pegawai di PT. Pelindo Jasa Maritim. Hasil ini memiliki arti bahwa pegawai memiliki persepsi atau pengalaman yang berbeda-beda dalam mengenali dan merespons iklim organisasi, sehingga dampaknya pada disiplin kerja dan kinerja juga bervariasi. Perbedaan ini dapat menghambat terbentuknya efek mediasi yang konsisten. Selain itu, setiap organisasi memiliki karakteristik dan budaya sendiri. Dalam kasus PT. Pelindo Jasa Maritim, aspek-aspek tertentu dalam iklim organisasi atau pola budaya kerja mungkin memiliki pengaruh langsung pada kinerja pegawai tanpa harus melalui disiplin kerja.

Hasil dalam penelitian sejalan dengan penelitian Runtulalo (2018), bahwa disiplin kerja sebagai mediator potensial antara iklim organisasi dan kinerja pegawai, tidak mampu secara substansial mengubah atau memoderasi pengaruh positif atau negatif antara variabel-variabel tersebut. Hal ini memberikan implikasi bahwa faktor-faktor lain di luar disiplin kerja dapat lebih dominan atau bahwa kompleksitas hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh peran mediasi dari disiplin kerja.

KESIMPULAN

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim.
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim.
4. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim.
5. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim.
6. Disiplin Kerja tidak memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo Jasa Maritim.
7. Disiplin Kerja tidak memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelindo Jasa Maritim.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation*

Multidisipliner Research, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo : Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/3444>
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Arnanta, I. G. P., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja. *E-jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3314-3341. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/30208/18946>
- Dahing, H., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 183-193. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/879>
- Djalil, N. A., Idris, M., & Harniati, H. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. *Nobel Management Review*, 2(2), 205-214. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i2.1857>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hermaya, Z. M., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(1), 76-90. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20898>
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual*, 20(1), 1-16. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2754062>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital Dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265-280. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/download/1781/1393>

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mesran, M., Afriany, J., & Sahir, S. H. (2019). Efektifitas Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Menerapkan Metode Rank Order Centroid (ROC) dan Additive Ratio Assessment (ARAS). In *Prosiding Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS)* (Vol. 1, pp. 813-821). <http://dx.doi.org/10.30645/senaris.v1i0.88>
- Moekizat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Edisi Revisi*. Bandung: CV. Pioner Jaya.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik dengan SmartPLS*. Yogyakarta: Program Pascasarjana UNY.
- Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2019). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245-255.
- Muldani, B., & Effendi, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 13(3), 455-468. <https://doi.org/10.54783/jv.v13i3.469>
- Muna, Z., Alfisah, E., & Mardah, S. (2023). Analisis Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023 (SENASEKON 2023)*. 395-408.
- Nurwidyanti, F., Marnis, M., & Marzolina, M. (2015). Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), 420-436.
- Pahlevi, G., & Listiara, A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. *Jurnal Empati*, 6(4), 17-24. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19983>
- Runtulalo, B. T. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(3), 275-290. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jrbm/article/view/20145>
- Qurniadi, P. A., Khair, A. U., & Asbara, N. W. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA MAKASSAR. *Nobel Management Review*, 4(1), 80-91.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280>
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 87-102. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/835>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*:

Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra.

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN(persero) APD semarang). *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>

Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208. <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>

Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Diidang Pendidikan*. Bandung: Bumi Aksara.

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Yanthi, P. B. O. N., Parma, I. P. G., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xl Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 93-100. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22013>