

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR OTORITAS BANDARA UDARA WILAYAH V MAKASSAR

Hartono, Salju Salju, Muh Yusuf Qamaruddin

Pascasarjana Manajemen SDM,
Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

*Corresponding Author:
Hartono

Abstract.

Human resource planning is described as a driving force of corporate success and employee development is considered to be one of the cornerstones of effective human resource management. Employee performance explains about productivity as well as the efficiency of the way he does it in achieving company goals. Motivation has a big effect on the resulting performance of employees at work. So that employees need motivation to be able to carry out work enthusiastically, passionately, and full of dedication. This research is an associative research in order to evaluate the effect of organizational culture (Z) on variable Y, namely employee performance (Y). The independent variable X variable consists of Work Motivation (X1), Work Discipline (X2), and Career Development (X3). The aim is to determine the extent to which organizational culture influences variable X and further influences employee performance. The results in this study are that there is a significant and positive effect of Work Motivation (X1) on Organizational Culture (Z), there is a significant and positive influence of Work Discipline (X2) on Organizational Culture (Z), there is a significant and positive influence of Career Development (X3) on Organizational Culture (Z), there is a significant and positive effect of Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y), there is a significant and positive effect of Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y), there is a significant and positive effect of Career Development (X3) on Employee Performance (Y), there is a significant and positive influence of Organizational Culture (Z) on Employee Performance (Y), there is no effect of Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y) through Organizational Culture (Z) or Organizational Culture (Z) variables cannot be intervening between Work Motivation (X1) on Employee Performance (Y), there is a significant and positive influence of Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) through Organizational Culture (Z) or Organizational Culture variable (Z) can be intervening between Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y), there is a significant and positive influence of Career Development (X3) on Employee Performance (Y) through Culture Organizational (Z) or Organizational Culture (Z) variables can be intervening between Career Development (X3) on Employee Performance (Y).

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

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia dijelaskan berbentuk kekuatan dari kesuksesan perusahaan dan pengembangan karyawan dianggap sebagai salah menjadi hal terpenting dari manajemen sumber daya yang efektif (Abdullah, 2009; Kepha et al., 2014; Nazwirman, 2019). Sejalan dengan hal tersebut, Mangkunegara (Nazwirman, 2019) juga memberikan penjelasan jika sumber daya manusia mempunyai fungsi utama untuk menentukan kemajuan suatu perusahaan dan seringkali harus dikelola langsung oleh manajer. Hal ini dimaksudkan agar hasil kerja baik apabila ditinjau dari kuantitas maupun kualitas agar pegawai bisa melaksanakan tanggungjawab dengan baik.

Budihardjo, (2015; Prastiwi, et al., 2022) juga menjelaskan bahwa perusahaan mempunyai kepentingan untuk selalu meningkatkan kinerja seluruh karyawannya, hal ini harus dilakukan agar SDM terpilih yang telah dipercaya untuk memulai perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini diperlukan agar pegawai dapat menjadi lebih produktif serta professional ketika menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan ialah sebuah tuntutan yang perlu dijalankan perusahaan agar aktivitasnya bisa dijamin dengan baik

Kinerja pegawai menjelaskan mengenai produktivitas juga efisiensi dari cara yang dilakukannya dalam melakukan pencapaian tujuan perusahaan (Markos dan Sridevi, 2010; Dahkoul, 2018). Agar dapat menaikkan kinerja pegawai, maka perusahaan dapat memotivasi karyawannya dengan mengamati kebutuhan dari karyawan tersebut supaya mempunyai kinerja yang baik pada pekerjaannya (Prastiwi, et al., 2022).

Motivasi berpengaruh besar pada kinerja yang dihasilkan dari karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan membutuhkan motivasi agar bisa menjalankan pekerjaan dengan antusias, penuh semangat, dan penuh dedikasi. Tingkat pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari faktor internal ataupun eksternal. Hal ini dikarenakan motivasi adalah dorongan suatu individu agar dapat menjalankan sebuah kegiatan secara baik. Jadi, tidak mengherankan jika karyawan yang bermotivasi tinggi seringkali juga berkinerja tinggi. Untuk itu, perlu meningkatkan semangat karyawan dan membiarkan mereka melakukan yang terbaik. Hal ini dapat dijelaskan jika motivasi pegawai yang meningkat dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Qurbani & Solihin, 2021; Kurniawan, et al., 2022).

Terdapat sejumlah faktor lain yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti disiplin kerja. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan tinggi Ketika bekerja dapat menjalankan aktivitasnya dengan menyesuaikan pada tanggungjawab, aturan, standar, maupun tugas yang telah dibebankan dengan baik. Kepatuhan pada aturan maupun standar dari manajemen dapat memastikan bahwa individu dalam suatu organisasi mencapai tujuannya dan pada akhirnya

mempengaruhi standar kinerja organisasi (Sutrisno, 2017; Kurniawan et al., 2022).

Disiplin berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan. Untuk menciptakan kedisiplinan perlu ditanamkan nilai-nilai kedisiplinan pada karyawan. Kedisiplinan pegawai bisa diamati berdasarkan tanggung jawab, sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai untuk bersikap taat pada segala aturan serta norma yang ada, juga segala bentuk peraturan selama mereka bekerja di perusahaan. Ketika seorang pegawai menjalankan tugas dan wewenangnya tanpa ada atasan, pegawai tersebut pada dasarnya sadar akan tanggung jawabnya. Artinya karyawan mampu melaksanakan tugasnya dan pada dasarnya menghargai potensi dan kemampuannya (Rahma & Amar, 2021). Agar bisa memperoleh maupun mempertahankan pekerjaan yang ada, maka seseorang memerlukan kompetensi karir dalam pengelolaan karir yang telah dituju (Van Der Heijde dan Van Der Heijden, 2006; Loyarte-Lopez, et al., 2020).

Pengembangan karir berkisar dari keperluan yang berkaitan dengan aktivitas serta minat karyawan. Kemajuan karir merupakan kenaikan dari suatu karir individu dengan rencana karir yang sudah ditentukan. Pengembangan karir juga bisa mendorong pegawai agar meningkatkan kompetensi mereka di tempat kerja sesuai dengan sikap, keilmuan, maupun keterampilan yang dikuasainya (Supardi, 2016). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya penyediaan fasilitas yang mendukung pemanfaatan dari potensi karyawan, sehingga kegiatan usaha perusahaan kesulitan untuk dijalankan secara normal. Perusahaan juga perlu sadar jika eksistensi perusahaan dikemudian hari berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang dilakukan saat ini, sehingga jika tidak dipahami dan dievaluasi, maka perusahaan tidak bisa bertumbuh atau mungkin akan mengalami kehancuran.

Faktor lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi bisa memberikan pengaruh pada kinerja dikarenakan dapat memberikan aturan dan cara berperilaku bagi karyawannya. Dengan kata lain, efek agregat dari budaya organisasi pada tingkat individu mempengaruhi tingkat organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, komitmen terhadap organisasi serta kepuasan kerja. Selain itu, budaya suatu organisasi mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah (Lingmont & Alexiou, 2020).

Pernyataan ini juga didukung dari penelitian Surya (2022) yang membuktikan jika budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan serta bersifat positif. Berbeda dengan hasil tersebut, dalam penelitian Ferdian dan Devita menunjukkan jika budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai.

Melihat dari penjelasan tersebut serta adanya gap dalam hasil penelitian, maka peneliti akan menjalankan penelitian yang mempunyai judul “Pengaruh

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar”.

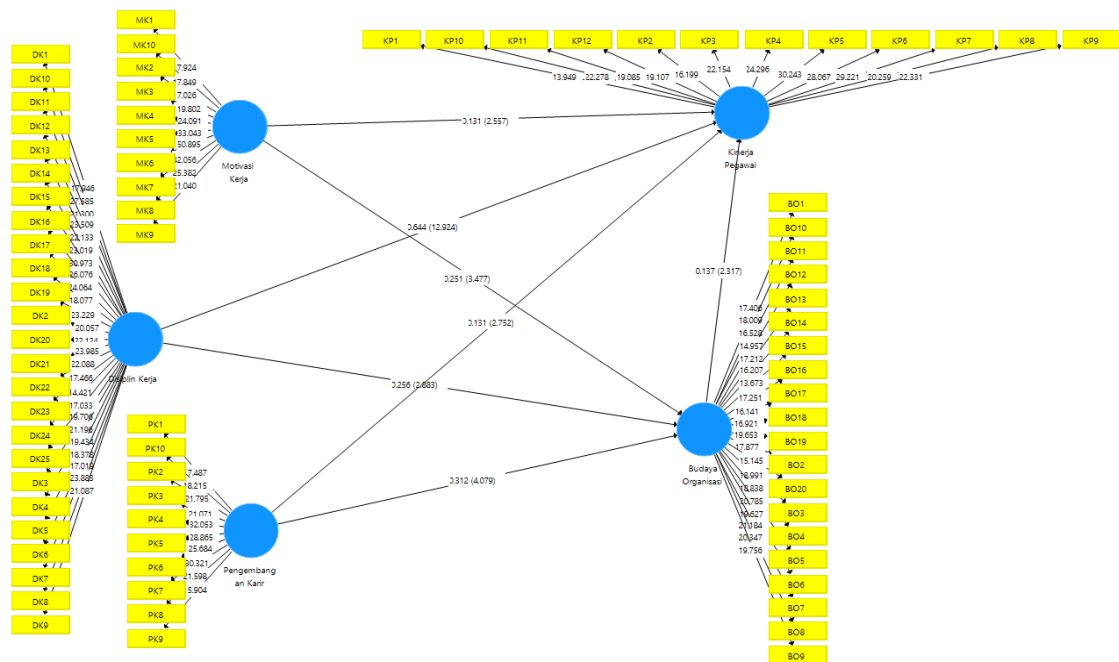
METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian asosiatif agar dapat mengevaluasi pengaruh budaya organisasi (Z) pada variabel Y yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel bebas variabel X terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Pengembangan Karir (X3). Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi variabel X dan selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam konteks kajian khusus ini, populasinya ialah keseluruhan karyawan yang berafiliasi dengan Kantor Otoritas Bandara Wilayah V Makassar. Penelitian ini memakai Teknik *purposive sampling*. Peneliti akan menyebarkan kuesioner pada karyawan yang terafiliasi dengan Kantor Otoritas Bandara Wilayah V Makassar.

HASIL PEMBAHASAN

Skema Model Partial Least Square (PLS) – Data Awal

Uji hipotesis untuk penelitian ini memakai teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program SmartPLS v.3. keseluruhan dari elemen SEM dijadikan model pengukuran serta structural yang tergambar atas diagram alur dari hubungan kausalitas. Adapun skema SEM-PLS dapat diamati dari gambar dibawah ini:



Gambar 4. 1 Skema SEM-PLS

Uji Validitas Indikator

Agar dapat melakukan pengujian terhadap validitas indicator, maka dapat memakai nilai *outer loading*. Indikator bisa dikatakan telah memiliki kriteria yang baik jika nilai dari *outer loading* > 0,7.

Tabel 4. 1 Uji Validitas Faktor

Item	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pengembangan Karir	Keterangan
BO1	0.700					Valid
BO10	0.716					Valid
BO11	0.713					Valid
BO12	0.709					Valid
BO13	0.715					Valid
BO14	0.708					Valid
BO15	0.710					Valid
BO16	0.727					Valid
BO17	0.714					Valid
BO18	0.711					Valid
BO19	0.704					Valid
BO2	0.701					Valid
BO20	0.702					Valid
BO3	0.704					Valid
BO4	0.718					Valid
BO5	0.736					Valid
BO6	0.727					Valid

BO7	0.724					Valid
BO8	0.720					Valid
BO9	0.724					Valid
DK1		0.751				Valid
DK10		0.762				Valid
DK11		0.734				Valid
DK12		0.732				Valid
DK13		0.721				Valid
DK14		0.730				Valid
DK15		0.768				Valid
DK16		0.747				Valid
DK17		0.742				Valid
DK18		0.713				Valid
DK19		0.760				Valid
DK2		0.724				Valid
DK20		0.738				Valid
DK21		0.777				Valid
DK22		0.737				Valid
DK23		0.737				Valid
DK24		0.711				Valid
DK25		0.716				Valid
DK3		0.716				Valid
DK4		0.723				Valid
DK5		0.718				Valid
DK6		0.723				Valid
DK7		0.708				Valid
DK8		0.737				Valid
DK9		0.719				Valid
KP1			0.707			Valid
KP10			0.741			Valid
KP11			0.715			Valid
KP12			0.722			Valid
KP2			0.743			Valid
KP3			0.764			Valid
KP4			0.747			Valid
KP5			0.777			Valid
KP6			0.777			Valid
KP7			0.805			Valid
KP8			0.721			Valid
KP9			0.731			Valid
MK1				0.711		Valid
MK10				0.715		Valid
MK2				0.720		Valid
MK3				0.743		Valid
MK4				0.814		Valid
MK5				0.810		Valid
MK6				0.871		Valid
MK7				0.828		Valid
MK8				0.776		Valid
MK9				0.764		Valid
PK1					0.735	Valid
PK10					0.721	Valid
PK2					0.752	Valid
PK3					0.743	Valid
PK4					0.797	Valid
PK5					0.783	Valid
PK6					0.782	Valid
PK7					0.814	Valid
PK8					0.755	Valid

PK9					0.731	Valid
-----	--	--	--	--	-------	-------

Berdasarkan tabel tersebut, dijelaskan jika dari 77 indikator pada penelitian, seluruhnya memiliki nilai *outer loading* > 0,7 dengan nilai berkisar 0,700 - 0,871 maka dapat diartikan 18 indikator tersebut memiliki korelasi yang baik dengan konstruksya atau seluruh indikator dapat dinyatakan valid dikarenakan sudah terpenuhi syarat dari validitas indikator.

Uji Reliabilitas Internal

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan melakukan perhitungan nilai *Composite Reliability* dimana pengujian nilai reliabilitas dari indikator variabel. Selain itu, uji reliabilitas bisa memakai nilai *cronbach alpha*. Ghozali juga memberikan pernyataan apabila variabel sudah memenuhi nilai *composite reliability* jika nilainya > 0,6 serta nilai *Cronbach alpha* > 0,7.

Tabel 4. 2 Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi	0.950	0.954	Reliabel
Disiplin Kerja	0.964	0.967	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.928	0.938	Reliabel
Motivasi Kerja	0.927	0.938	Reliabel
Pengembangan Karir	0.920	0.933	Reliabel

Melihat dari penjelasan tersebut, bisa dijelaskan jika nilai *composite reliability* pada keseluruhan variable melebihi dari ketentuan 0,6, yaitu ada diantara nilai 0,933 – 0,967. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* dari keseluruhan variable sudah > 0,7 ataupun berkisar diantara 0,920 – 0,964. Hasil tersebut menunjukkan jika keseluruhan variable sudah memenuhi kriteria, serta bisa ditarik kesimpulan jika semua variable mempunyai nilai reliabilitas yang baik. Adapun nilai AVE (*Average Variance Extracted*) tiap variable dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4. 3 Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan11_
Budaya Organisasi	0.510	Reliabel
Disiplin Kerja	0.539	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.557	Reliabel
Motivasi Kerja	0.604	Reliabel
Pengembangan Karir	0.581	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, bisa dijelaskan jika nilai AVE pada seluruh variabel melebihi dari 0,5 dengan nilai sekitar 0,510 - 0,604. Sehingga bisa dijelaskan jika tiap variabel mempunyai *convergent validity* yang dinilai baik.

Uji Validitas Diskriminan

Dari nilai AVE yang telah didapatkan, dilakukan uji validitas diskriminan yang menjelaskan suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila akar kuadrat AVE dari variabelnya yang paling besar disbanding variable lain. Selain itu, dapat juga diamati dari nilai *cross loading* diantara indikator dan variabel laten yang melebihi dari nilai variabel lainnya.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Diskriminan

	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Pengembangan Karir
BO1	0.700	0.368	0.431	0.320	0.389
BO10	0.716	0.377	0.487	0.344	0.397
BO11	0.713	0.399	0.489	0.320	0.359
BO12	0.709	0.404	0.437	0.394	0.422
BO13	0.715	0.397	0.420	0.296	0.446
BO14	0.708	0.353	0.381	0.374	0.426
BO15	0.710	0.403	0.437	0.404	0.404
BO16	0.727	0.525	0.561	0.459	0.486
BO17	0.714	0.416	0.479	0.431	0.443
BO18	0.711	0.419	0.480	0.413	0.331
BO19	0.704	0.366	0.408	0.352	0.415
BO2	0.701	0.393	0.450	0.347	0.341
BO20	0.702	0.341	0.371	0.272	0.427
BO3	0.704	0.424	0.449	0.269	0.302
BO4	0.718	0.402	0.432	0.357	0.355
BO5	0.736	0.437	0.497	0.373	0.418
BO6	0.727	0.498	0.563	0.461	0.483
BO7	0.724	0.482	0.510	0.406	0.509
BO8	0.720	0.438	0.523	0.387	0.494
BO9	0.724	0.407	0.496	0.364	0.438
DK1	0.493	0.751	0.699	0.477	0.550
DK10	0.425	0.762	0.642	0.320	0.506
DK11	0.455	0.734	0.655	0.366	0.498
DK12	0.471	0.732	0.638	0.327	0.409
DK13	0.420	0.721	0.636	0.383	0.427
DK14	0.398	0.730	0.648	0.367	0.428
DK15	0.448	0.768	0.680	0.429	0.442
DK16	0.496	0.747	0.702	0.415	0.396
DK17	0.413	0.742	0.689	0.449	0.328
DK18	0.390	0.713	0.661	0.406	0.334
DK19	0.414	0.760	0.662	0.405	0.381
DK2	0.412	0.724	0.644	0.424	0.527
DK20	0.395	0.738	0.629	0.331	0.457

DK21	0.427	0.777	0.686	0.361	0.486
DK22	0.418	0.737	0.644	0.369	0.503
DK23	0.417	0.737	0.633	0.271	0.449
DK24	0.440	0.711	0.639	0.285	0.511
DK25	0.373	0.716	0.641	0.311	0.486
DK3	0.412	0.716	0.616	0.399	0.521
DK4	0.431	0.723	0.645	0.428	0.555
DK5	0.368	0.718	0.603	0.396	0.571
DK6	0.435	0.723	0.592	0.423	0.535
DK7	0.407	0.708	0.568	0.314	0.493
DK8	0.484	0.737	0.580	0.352	0.453
DK9	0.432	0.719	0.587	0.387	0.455
KP1	0.450	0.593	0.707	0.358	0.563
KP10	0.422	0.632	0.741	0.511	0.535
KP11	0.413	0.625	0.715	0.403	0.510
KP12	0.392	0.600	0.722	0.336	0.436
KP2	0.483	0.659	0.743	0.399	0.533
KP3	0.561	0.671	0.764	0.419	0.535
KP4	0.572	0.619	0.747	0.391	0.514
KP5	0.555	0.686	0.777	0.487	0.527
KP6	0.571	0.708	0.777	0.513	0.523
KP7	0.550	0.738	0.805	0.511	0.478
KP8	0.459	0.643	0.721	0.480	0.445
KP9	0.427	0.642	0.731	0.453	0.486
MK1	0.379	0.344	0.373	0.711	0.300
MK10	0.361	0.387	0.407	0.715	0.347
MK2	0.305	0.391	0.385	0.720	0.283
MK3	0.294	0.411	0.410	0.743	0.228
MK4	0.387	0.404	0.432	0.814	0.267
MK5	0.469	0.402	0.496	0.810	0.303
MK6	0.488	0.487	0.551	0.871	0.413
MK7	0.494	0.412	0.520	0.828	0.401
MK8	0.399	0.391	0.504	0.776	0.461
MK9	0.395	0.353	0.458	0.764	0.366
PK1	0.369	0.429	0.480	0.199	0.735
PK10	0.411	0.390	0.442	0.360	0.721
PK2	0.444	0.553	0.576	0.289	0.752
PK3	0.441	0.560	0.580	0.313	0.743
PK4	0.461	0.516	0.555	0.336	0.797
PK5	0.458	0.465	0.519	0.349	0.783
PK6	0.473	0.489	0.504	0.345	0.782
PK7	0.495	0.496	0.535	0.426	0.814
PK8	0.500	0.504	0.518	0.403	0.755
PK9	0.380	0.413	0.436	0.314	0.731

Melihat dari tabel tersebut, bisa diamati jika nilai *cross loading* yang dicetak tebal memiliki nilai paling tinggi dari variabel yang dibentuk daripada nilai variabel lain dengan nilai *cross loading* melebihi dari 0,7 yaitu berkisar 0,700 sampai 0,871. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika keseluruhan indicator

sudah memenuhi kriteria dan bisa dikatakan baik serta dapat dilanjutkan untuk Analisa selanjutnya.

Evaluasi Inner Model

Koefisien Determinasi (R^2)

Evaluasi Koefisien Determinasi (R^2) dipakai agar peneliti bisa menunjukkan seberapa banyak efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen.

Tabel 4. 5 Koefisien Determinasi (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Budaya Organisasi	0.462	0.451
Kinerja Pegawai	0.820	0.815

Melihat dari tabel tersebut, bisa dijelaskan jika pada penelitian ini terdapat 2 variabel dependen: variabel Budaya Organisasi (Z) yang mendapatkan pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) yang mendapatkan pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Budaya Organisasi (Z).

1. Pada variabel Intervening Budaya Organisasi (Z) didapatkan nilai R-Square senilai 0,462. Ini menjelaskan jika persentase besarnya variabel prediktor yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Pengembangan Karir (X3) dapat menjelaskan Budaya Organisasi (Z) senilai 46,2%. Serta sisa persentase senilai 53,8% ($100\% - 46,2\% = 53,8\%$) dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti.
2. Pada variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) didapatkan nilai *R-Square* senilai 0,820. Ini menjelaskan jika persentase besarnya variabel prediktor yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3) serta Budaya Organisasi (Z) dapat menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) senilai 82%. Serta sisa persentase senilai 18% ($100\% - 82\% = 18\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas.

Q-Square (Predictive Relevance)

Q-Square predictive relevance melakukan pengukuran dari nilai observasi dari model serta estimasi terhadap parameter dengan memakai prosedur *blindfolding* dengan mengamati dari nilai *Q square* variabel dependen. Apabila nilai *Q square* > 0, maka bisa dijelaskan jika nilai *predictive relevance* yang dimilikinya baik.

Tabel 4. 6 Q-Square predictive relevance

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Budaya Organisasi	2960.000	1580.985	0.466
Disiplin Kerja	3700.000	1836.501	0.504
Kinerja Pegawai	1776.000	920.958	0.481
Motivasi Kerja	1480.000	712.931	0.518
Pengembangan Karir	1480.000	761.269	0.486

Berdasarkan output di atas, didapatkan nilai Q^2 sebesar 0,466 dari variabel Budaya Organisasi (Z), nilai Q^2 senilai 0,504 dari variabel Disiplin Kerja (X2), nilai Q^2 senilai 0,481 dari variabel Kinerja Pegawai (Y), nilai Q^2 sebesar 0,518 pada variabel Motivasi Kerja (X1), dan nilai Q^2 senilai 0,486 pada variabel Pengembangan Karir (X3). Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika penelitian kali ini mempunyai nilai observasi yang masuk pada kategori baik dikarenakan nilai $Q^2 > 0$.

Uji Hipotesis

Melihat dari hasil olahan data pada sub bab sebelumnya, maka peneliti bisa menentukan hasil dari hipotesis penelitian ini. Pengujian hipotesis melibatkan nilai *T statistics*, yang mana hipotesis dikatakan diterima apabila nilai *T statistics* > *T table*. Adapun pembahasan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H0 : Tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

H1 : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Kriteria Keputusan :

- Apabila nilai T-Statistics < T tabel ($t_{(0.05, 107)} = 1,976$) maka H0 diterima.
- Apabila nilai T-Statistik > T tabel ($t_{(0.05, 107)} = 1,976$) maka H1 diterima.

1) Pengaruh Langsung

Tabel 4. 7 Pengaruh Langsung

Path	Koefisien	T Statistics	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.137	2.425	0.016	Signifikan

Disiplin Kerja -> Budaya Organisasi	0.256	2.784	0.006	Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.644	13.562	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Budaya Organisasi	0.251	3.389	0.001	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.131	2.598	0.010	Signifikan
Pengembangan Karir -> Budaya Organisasi	0.312	3.858	0.000	Signifikan
Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0.131	2.870	0.005	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa:

- Motivasi Kerja (X1) terhadap Budaya Organisasi (Z)
Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,251. Diketahui pula, nilai T-Statistics (3,389) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,001) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi ini memberikan penjelasan jika terdapat pengaruh positif dengan signifikan dari Motivasi Kerja (X1) pada Budaya Organisasi (Z). Ini memberikan penjelasan jika nilai motivasi kerja yang semakin meningkat dapat meningkatkan perubahan dari nilai budaya organisasi, begitupun sebaliknya.
- Disiplin Kerja (X2) terhadap Budaya Organisasi (Z)
Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,256. Diketahui pula, nilai T-Statistics (2,784) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,006) < 0,05 maka hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Ini memberikan penjelasan jika adanya pengaruh yang positif juga signifikan dari Disiplin Kerja (X2) pada Budaya Organisasi (Z). Hal tersebut dapat mendeskripsikan jika nilai disiplin kerja yang mengalami peningkatan dapat mengubah nilai dari budaya organisasi yang meningkat pula, begitupun sebaliknya.
- Pengembangan Karir (X3) terhadap Budaya Organisasi (Z)
Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,312. Diketahui pula, nilai T-Statistics (3,858) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,000) < 0,05 maka hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Ini memberikan penjelasan jika adanya pengaruh yang signifikan dari Pengembangan Karir (X3) pada Budaya Organisasi (Z). hal ini bisa dideskripsikan jika apabila nilai pengembangan karir meningkat, maka dapat mengubah nilai budaya organisasi menjadi meningkat pula, begitupun sebaliknya.
- Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Diperoleh nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,131. Diketahui pula, nilai T-Statistics (2,598) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,010) < 0,05 maka

hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi ini memberikan penjelasan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Motivasi Kerja (X1) pada Kinerja Pegawai (Y). Kondisi ini memberikan penjelasan jika nilai motivasi kerja yang mengalami peningkatan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

- **Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,644. Diketahui pula, nilai T-Statistics (13,562) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,000) < 0,05 maka hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi ini memberikan penjelasan jika adanya pengaruh positif serta signifikan dari Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y). Kondisi ini menggambarkan jika apabila nilai disiplin kerja naik, maka kinerja pegawai juga memiliki kenaikan nilai, begitupun sebaliknya.
- **Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,131. Diketahui pula, nilai T-Statistics (2,870) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,005) < 0,05 maka hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Hal tersebut menghasilkan pernyataan jika ada pengaruh signifikan yang positif dari Pengembangan Karir (X3) pada Kinerja Pegawai (Y). Kondisi tersebut digambarkan jika nilai dari pengembangan karir naik, maka kinerja pegawai juga mengalami kenaikan, begitupun sebaliknya.
- **Budaya Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**
Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,131. Diketahui pula, nilai T-Statistics (2,870) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,005) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Ini menjelaskan jika ada pengaruh yang signifikan serta positif dari Budaya Organisasi (Z) pada Kinerja Pegawai (Y). Kondisi tersebut digambarkan berdasarkan uraian apabila nilai budaya organisasi mengalami kenaikan nilai, maka nilai dari kinerja pegawai juga naik dengan signifikan, begitupun sebaliknya.

2) Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4. 8 Pengaruh Langsung

Path	Koefisien	T Statistics	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.035	2.086	0.039	Signifikan
Motivasi Kerja -> Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.035	1.773	0.078	Tidak Signifikan
Pengembangan Karir -> Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.043	1.989	0.049	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan bahwa:

- Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z)

Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,035. Diketahui pula, nilai T-Statistics (1,773) < nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,078) > 0,05 sehingga hipotesis H0 diterima. Hal tersebut memberikan penjelasan jika tidak terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja (X1) pada Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) atau variabel Budaya Organisasi (Z) tidak dapat menjadi intervening antara Motivasi Kerja (X1) pada Kinerja Pegawai (Y).

- Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z)
Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,035. Diketahui pula, nilai T-Statistics (2,086) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,039) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Hal tersebut memberikan pernyataan jika terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) atau variabel Budaya Organisasi (Z) dapat menjadi intervening diantara Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y).

- Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z)

Didapatkan nilai koefisien jalur bernilai positif senilai 0,043. Diketahui pula, nilai T-Statistics (1,989) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,043) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Ini menjelaskan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Pengembangan Karir (X3) pada Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) atau variabel Budaya Organisasi (Z) mampu dijadikan intervening antara Pengembangan Karir (X3) pada Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Budaya Organisasi di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (3,389) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,001) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Ini memberikan penjelasan jika ada pengaruh yang signifikan serta positif dari Motivasi Kerja (X1) pada Budaya Organisasi (Z). Kondisi tersebut menggambarkan hasil jika nilai dari motivasi kerja naik, maka nilai budaya organisasi juga mengalami kenaikan, begitupun sebaliknya.

Sejalan dengan hal tersebut, Firanti, dkk (2021) menyebutkan bahwa tiap perusahaan mempunyai budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat memberikan pengaruh yang baik untuk para pegawainya, begitupun sebaliknya. Budaya yang baik juga bisa menaikkan motivasi, kinerja, maupun semangat karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan apabila signifikansi 0,001 dan < 0,05. Kondisi tersebut menjelaskan jika budaya organisasi memberikan pengaruh pada motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Budaya Organisasi di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (2,784) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,006) < 0,05 maka hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi tersebut memberikan penjelasan jika ada pengaruh yang signifikan serta positif dari Disiplin Kerja (X2) pada Budaya Organisasi (Z). Kondisi tersebut menyatakan jika apabila nilai disiplin kerja mengalami kenaikan, maka hal ini berpengaruh pada budaya organisasi yang mengalami kenaikan nilai pula, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung dari penelitian Sutrisno (2018) yang memberikan penjelasan jika budaya organisasi ialah faktor yang dapat menentukan sikap, keyakinan, maupun perilaku seseorang Ketika berproses dalam sebuah organisasi. Pengaruhnya ini bisa dinilai dari sejauh mana seseorang dapat termotivasi dalam memberikan respons pada lingkungan budayanya. Budaya organisasi tentunya memberikan pengaruh pada perilaku dari pegawai, yang nantinya berpengaruh pada cara yang dilakukan pegawai dalam membuat suatu keputusan. Budaya organisasi yang baik dapat berdampak pada implementasi nilai maupun norma yang ada pada organisasi, serta memberikan sejumlah efek yang positif bagi lingkungan sekitarnya (Hasibuan dan Nugrohoseno, 2022)

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Budaya Organisasi di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (3,858) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,000) < 0,05 maka hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Hal tersebut memberikan penjelasan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Pengembangan Karir (X3) pada Budaya Organisasi (Z). Kondisi ini memberikan penjelasan jika nilai pengembangan karir yang mengalami kenaikan dapat memberikan pengaruh pada kenaikan nilai budaya organisasi.

Selaras dengan penelitian dari Meirino Setyaji (2023) hasil yang diperoleh jika faktor yang memberikan pengaruh pada pengembangan karir ialah budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri bisa memberikan pengaruh pada pengembangan karir, serta dapat menciptakan komitmen dari karyawan. Pengembangan dalam perencanaan karir harus diawali dari keinginan karyawan untuk bekerja, sehingga loyalitas pun akan terbentuk. Kekuatan loyalitas karyawan ditentukan dari besaran nilai maupun keyakinan yang muncul di lingkungan perusahaan (Triatmanto, 2017).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (2,598) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,010) < 0,05 maka hipotesis H₀ tolak serta H₁ diterima. Kondisi tersebut memberikan penjelasan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Motivasi Kerja (X₁) pada Kinerja Pegawai (Y). kondisi tersebut memberikan penjelasan jika nilai motivasi kerja yang mengalami peningkatan dapat memberikan pengaruh pada kenaikan nilai dari kinerja pegawai, begitupun sebaliknya.

Menurut Seo, dkk (2020) Ketika menjalankan sebuah pekerjaan, maka pemimpin perlu memotivasi pegawainya agar dapat menuntaskan pekerjaan mereka dengan baik. Penelitian dari Seo, dkk (2020) menyatakan apabila kinerja karyawan bisa mengalami kenaikan apabila ditunjang oleh motivasi yang diberikan pimpinan organisasi. Selain itu, motivasi ini dapat meningkatkan kenyamanan pegawai Ketika bekerja, sehingga mendukung kenaikan kualitas kinerja pegawai maupun kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (13,562) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,000) < 0,05 sehingga hipotesis H₀ tolak serta H₁ diterima. Ini menjelaskan jika ada pengaruh yang signifikan serta positif dari Disiplin Kerja (X₂) pada Kinerja Pegawai (Y). Kondisi tersebut dijelaskan menjadi nilai disiplin kerja naik, maka kinerja pegawai juga mengalami kenaikan, begitupun sebaliknya,

Menurut Hariandja, kenaikan disiplin ialah faktor yang memberikan pengaruh pada manajemen sumber daya manusia untuk menaikkan kinerja karyawan. Raharjo juga menuturkan jika disiplin kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Kedisiplinan pada sebuah organisasi merupakan hal yang wajib karena dapat berpengaruh pada kualitas serta kuantitas pekerjaan yang telah dituntaskan oleh karyawan (Wau, dkk., 2021). Sinambela (2016:332) menyatakan jika disiplin mempunyai manfaat dalam mendidik karyawannya agar bersikap taat pada peraturan maupun kebijakan. Ini telah terbukti dari penelitian yang dilaksanakan Wau, dkk (2021) yang memberikan pernyataan jika disiplin kerja memberikan pengaruh dari kinerja dari karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (2,870) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,005) < 0,05 maka hipotesis H₀ tolak serta H₁ diterima. Ini memberikan penjelasan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Pengembangan Karir (X₃) pada Kinerja Pegawai (Y). Pernyataan tersebut juga berpengaruh pada

kondisi apabila nilai pengembangan karir mengalami kenaikan, maka hal ini juga dapat meningkatkan nilai dari kinerja pegawai.

Larasati, dkk (2021) mempunyai pendapat jika perusahaan menginginkan agar tujuannya dapat tercapai, maka perlu memberikan Pendidikan mengenai pengembangan karir yang positif bagi pegawainya. Hal ini dilakukan karena bisa memberikan pengaruh pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai target. Akan tetapi, hasil penelitian dari Larasati, dkk (2021) telah menyatakan jika tidak ada pengaruh dari pengembangan karir pada kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Wahyudi, dkk (2021) menunjukkan hasil jika pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (2,870) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,005) < 0,05 maka hipotesis H₀ tolak serta H₁ diterima. Hal tersebut memberikan penjelasan jika ada pengaruh yang signifikan serta positif dari Budaya Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pernyataan tersebut sejalan dengan kondisi apabila nilai dari budaya organisasi yang mengalami kenaikan, sehingga kinerja pegawai juga memiliki kenaikan nilai, begitupun sebaliknya.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Munandar, dkk (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berkaitan secara langsung dengan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan dengan kondisi Ketika memaksimalkan nilai budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan berjalan beriringan sesuai dengan pelaksanaan yang telah dicontohkan dalam budaya organisasi. Budaya organisasi juga membantu karyawan agar saling berinteraksi dan membentuk interaksi yang baik agar secara bersama-sama karyawan dapat mencapai tujuan akhir dari perusahaan tersebut. Hal ini juga dibuktikan dengan penelitian dari Munandar, dkk (2020) jika ada pengaruh dari budaya organisasi pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Budaya Organisasi di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (1,773) < nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,078) > 0,05 sehingga hipotesis H₀ diterima. Kondisi tersebut memberikan pernyataan jika tidak terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja (X₁) pada Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) atau variabel Budaya Organisasi (Z) tidak dapat menjadi intervening antara Motivasi Kerja (X₁) pada Kinerja Pegawai (Y).

Kinerja ialah fungsi dari motivasi serta kemampuan. Manajer harus bisa memberikan contoh untuk mempunyai motivasi yang tinggi serta prestasi yang

tinggi (Sularwan dan Santoso, 2020). Budaya organisasi juga berpengaruh kuat untuk membentuk kinerja pegawai yang cekatan. Karyawan yang taat akan aturan serta memahami tujuan perusahaan dapat dibentuk dengan menanamkan budaya organisasi (Robbins & Judge, 2017). Budaya organisasi merupakan budaya yang dimiliki sebuah organisasi yang menjadikannya identitas dari organisasi tersebut. Ionica (2017) telah memberikan bukti jika motivasi serta budaya dapat menaikkan kinerja pegawai. Perusahaan dapat menangani budaya organisasi serta sumber daya manusia untuk menaikkan kinerja karyawan (Hidayat, dkk., 2022).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Budaya Organisasi di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (2,086) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,039) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi tersebut menjelaskan jika ada pengaruh yang signifikan serta positif dari Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) atau variabel Budaya Organisasi (Z) dapat menjadi intervening diantara Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y).

Oupen, dkk (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan yang tinggi cenderung akan meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin untuk menuntaskan penugasan mereka dengan menyesuaikan jadwal, menghormati waktu dan sumber daya yang ada, serta melaksanakan prosedur kerja dengan baik dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif dan waktu yang lebih singkat, yang yang bisa menaikkan kinerja karyawan maupun organisasi.

Selanjutnya, Menurut Fathurahman dan Ahman (2022) budaya organisasi yang dibentuk perusahaan terbukti memberikan pengaruh pada kedisiplinan serta kinerja karyawan. Budaya organisasi terkait dengan system Bersama yang dimiliki oleh sejumlah anggota. Budaya organisasi berkembang Bersama karyawan sehingga menjadi sebuah identitas organisasi. Ini menjelaskan jika tiap perbaikan maupun evaluasi dari budaya organisasi dapat menaikkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Budaya Organisasi di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar

Diketahui nilai T-Statistics (1,989) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,043) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi tersebut menjelaskan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Pengembangan Karir (X3) pada Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) atau variabel Budaya Organisasi (Z) mampu menjadi intervening antara Pengembangan Karir (X3) pada Kinerja Pegawai (Y).

Pengembangan karir sendiri berkaitan dengan pengukuran maupun penilaian kinerja dari organisasi. Pegawai yang mempunyai penampilan baik akan mempunyai peluang dalam memperoleh pengembangan karir yang baik pula. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (9) telah menyatakan jika karir berkaitan erat dengan pelatihan kerja. Selain itu, ini juga berkaitan dengan aktivitas untuk memberi, mengembangkan, maupun menaikkan produktivitas, kompetensi, disiplin, maupun sikap kerja sesuai dengan potensi, keterampilan, serta jabatan yang dimiliki (Rialmi dan Patoni, 2020).

Selain itu, budaya organisasi juga dapat membantu menumbuhkan kinerja karyawan. Adapun beberapa faktor yang penting dalam mengembangkan budaya organisasi yaitu sikap peduli, sikap berani, kepemimpinan, serta mempunyai daya saing. Sehingga budaya organisasi juga memerlukan sejumlah faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan (Akbar dan Hermiati, 2023).

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan pada penelitian ini yaitu:

1. Nilai T-Statistics (3,389) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,001) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi tersebut menjelaskan jika ada pengaruh yang signifikan serta positif dari Motivasi Kerja (X1) terhadap Budaya Organisasi (Z).
2. Nilai T-Statistics (2,784) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,006) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi tersebut menjelaskan jika ada pengaruh yang signifikan serta positif dari Disiplin Kerja (X2) terhadap Budaya Organisasi (Z).
3. Nilai T-Statistics (3,858) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,000) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi tersebut menjelaskan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Pengembangan Karir (X3) terhadap Budaya Organisasi (Z).
4. Nilai T-Statistics (2,598) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,010) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi tersebut menjelaskan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
5. Nilai T-Statistics (13,562) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,000) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Ini menjelaskan jika ada pengaruh yang signifikan serta positif dari Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
6. Nilai T-Statistics (2,870) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,005) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Ini menjelaskan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

7. Nilai T-Statistics (2,870) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,005) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Ini menjelaskan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Budaya Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
8. Nilai T-Statistics (1,773) < nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,078) > 0,05 maka hipotesis H0 diterima. Ini menjelaskan jika tidak terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja (X1) pada Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) atau variabel Budaya Organisasi (Z) tidak dapat menjadi intervening antara Motivasi Kerja (X1) pada Kinerja Pegawai (Y).
9. Nilai T-Statistics (2,086) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,039) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Kondisi tersebut menjelaskan jika adanya pengaruh yang signifikan serta positif dari Disiplin Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) atau variabel Budaya Organisasi (Z) dapat menjadi intervening antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
10. Nilai T-Statistics (1,989) > nilai T tabel (1,976) serta nilai P-value (0,043) < 0,05 sehingga hipotesis H0 tolak serta H1 diterima. Ini menjelaskan jika terdapat pengaruh yang signifikan serta positif dari Pengembangan Karir (X3) pada Kinerja Pegawai (Y) melalui Budaya Organisasi (Z) atau variabel Budaya Organisasi (Z) dapat menjadi intervening antara Pengembangan Karir (X3) pada Kinerja Pegawai (Y).

REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, D. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gistex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka. MAKSI, 3(2).
- Akbar, D. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(4), 3242-3250.
- Anwar Sanusi. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ketiga. Jakarta: Salemba. Empat.
- Asha, A. A., Dulal, M., & Habib, A. (2023). The influence of sustainable supply chain management, technology orientation, and organizational culture on the delivery product quality-customer satisfaction nexus. Cleaner Logistics and Supply Chain, 7, 100107.

- Augustinus, D. C., & Halim, C. F. (2021). The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Café Workers In Medan. *Journal of Accounting and Management Innovation*, 5(1), 44-56.
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66, 101635.
- Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2022). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*.
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99-110.
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Van Wart, M. R. (2021). Human resource management in public service: Paradoxes, processes, and problems. CQ Press.
- Chatzopoulou, M., Vlachvei, A., & Monovasilis, T. 2015. Employee's Motivation and Satisfaction in Light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece. *Procedia Economics and Finance*, 24.
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473- 495. doi:10.1080/15332845.2020.1763766
- Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta : Salemba Empat
- Durgadevi, R., & Vasantha, S. (2017). Organisational Culture and its Impact on Employee Performance (A Study with Reference to IT Sector Chennai). *EXECUTIVE EDITOR*, 8(2), 2315.
- Dyahrini, W., & Nugraha, D. N. S. (2022). The Effect of Work Discipline, Motivation and Career Development on Employee Performance. *Prisma Sains: Jurnal Pengkajian Ilmu dan Pembelajaran Matematika dan IPA IKIP Mataram*, 10(4), 899-908.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Edum Journal*, 3(1), 59-71.
- Fathiah, A. R., Hursepuny, J., & Dewi, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEKMA)*, 1(1), 12-24.

- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 35-46.
- Ferine, K. F., Aditia, R., & Rahmadana, M. F. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), e07698.
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, N., Anisah, H. U., Muntoha, H., & Ismanto, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1016-1025.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Irawati, L., Nariawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Non-Medical & Medical Support Employees at Medika Hospital BSD. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 244-253.
- Iskamto, D., & Bon, A. T. 2021. The Effect of Discipline on Performance Employee in Educational Institutions in Indonesia. *Proceedings of the Second Asia Pacific International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Surakarta, Indonesia, September 14-16, 2021*
- Ismail, A., & Abd Razak, M. R. (2016). A study on job satisfaction as a determinant of job motivation. *Acta Universitatis Danubius. (Economica)*, 12(3).
- Ismono, K. (2020). Iklim Organisasi Dalam Rangka Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada Training Centre PT Persada, Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*, 5(2), 106-114.