



Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja

Bambang Sutanto¹, Akbar Wicaksono², Bayu Ariyadi³, Dian Aditya Kusuma⁴, Chamariyah⁵

¹⁻⁵ Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: aabambang@gmail.com¹, akbar84pranata12@gmail.com², bayu.ariyadi@pegadaian.co.id³, dian.kusuma@pegadaian.co.id⁴, chamariyahmm@gmail.com⁵

Abstract. Bambang Sutanto, 2025. *The Influence of Transactional Leadership on Employee Work Performance in the PT. Pegadaian at the Bojonegoro Regional Inspection Office, East Java Province, Mediated by Work Spirit.* Wijaya Putra University Postgraduate Program Surabaya. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 65 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To prove and analyze whether organizational culture has a direct influence on the work performance of employees at the PT. Pegadaian at the Bojonegoro Regional Inspection Office, East Java Province. 2) To prove and analyze whether organizational culture has a direct influence on the work spirit of the PT. Pegadaian at the Bojonegoro Regional Inspection Office, East Java Province. 3) To prove and analyze whether work discipline has a direct influence on the work performance of employees at the PT. Pegadaian at the Bojonegoro Regional Inspection Office, East Java Province. 4) To prove and analyze whether work discipline has a direct influence on the work spirit of the PT. Pegadaian at the Bojonegoro Regional Inspection Office, East Java Province. 5) To prove and analyze whether work enthusiasm has a direct influence on the work performance of employees at the PT. Pegadaian at the Bojonegoro Regional Inspection Office, East Java Province 6) To prove and analyze whether organizational culture has an indirect influence on employee work performance which is mediated by work morale at the PT. Pegadaian at the Bojonegoro Regional Inspection Office, East Java Province 7) To prove and analyze whether work disciplines has an indirect influence on employee work performance which is mediated by work morale at the PT. Pegadaian at the Bojonegoro Regional Inspection Office, East Java Province. The research results show that: 1) organizational culture does not have a significant positive effect on employee work performance as evidenced by the original sample value of 0.280 and p-values of 0.058. 2) organizational culture has a significant positive effect on work morale as evidenced by the original sample value of 0.377 and p-values of 0.015. 3) Work morale has a significant positive effect on employee work performance as evidenced by the original sample value of 0.557 and p-values of 0.000. 4) Transactional leadership has a significant positive indirect effect on employee work performance and work morale as evidenced by the original sample value of 0.210 and p-values of 0.022.

Keywords: organizational culture, work discipline, work spirit and employee work performance.

Abstrak. Bambang Sutanto, 2025. *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pegadaian di Kantor Inspeksi Wilayah Bojonegoro Provinsi Jawa Timur yang Dimediasi oleh Semangat Kerja.* Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 65 orang. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian di Kantor Inspeksi Wilayah Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. 2) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan PT. Pegadaian di Kantor Inspeksi Wilayah Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. 3) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian pada Kantor Inspeksi Wilayah Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. 4) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat kerja pada PT. Pegadaian pada Kantor Inspeksi Wilayah Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. 5) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah semangat kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pegadaian pada Kantor Inspeksi Wilayah Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. 6) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Pegadaian pada Kantor Inspeksi Wilayah Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. 7) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Pegadaian pada Kantor Inspeksi Wilayah

Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,280 dan nilai p sebesar 0,058. 2) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,377 dan nilai p sebesar 0,015. 3) Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,557 dan nilai p sebesar 0,000. 4) Kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap prestasi kerja dan semangat kerja pegawai dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,210 dan nilai p sebesar 0,022.

Kata kunci: *budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan prestasi kerja pegawai.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan kunci dari sebuah penentuan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja guna mencapai prestasi kerja dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sangat baik agar kinerja dapat terus meningkat dan mencapai prestasi kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradapan, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing prestasi yang dihasilkan. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Karyawan sebagai asset utama yang dimiliki organisasi merupakan tokoh sentral dalam organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi diperlukan prestasi kerja Karyawan.

Selain itu, visi dan misi organisasi juga tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dan Karyawan. Maju mundurnya organisasi juga sangat bergantung pada budaya organisasi, budaya organisasi dan semangat kerja serta prestasi kerja yang diperoleh Karyawan ditengah maraknya persaingan organisasi saat ini. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, diantaranya ketidakpuasan dari Karyawan, yang dapat berpengaruh pada prestasi Karyawan maupun prestasi organisasi secara keseluruhan.

Budaya dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang

membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh pegawai (Wibowo, 2017).

Mengacu pada penjelasan tersebut, maka budaya organisasi yang bersifat kelompok maupun individu akan memberikan kekuatan terhadap prestasi kerja pegawai secara keseluruhan, sebab apa yang dikerjakan manusia dalam organisasi dan perilakunya itu akan mempengaruhi kinerja organisasi (Dharma, 2017). Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada prestasi organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumberdaya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran organisasi, maka penting untuk menganalisis budaya organisasi sebagai upaya membangun semangat kerja dan prestasi kerja pegawai.

Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang tercipta positif dan mendukung diharapkan kinerja pegawai juga meningkat. Budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang kuat untuk menuntun perilaku yang membantu para pegawai mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik, terutama dalam dua hal, yaitu kebudayaan yang kuat adalah sistem aturan-aturan informal yang menjelaskan bagaimana orang berperilaku dalam sebagian besar waktu mereka dan kebudayaan yang kuat juga memungkinkan pegawai bekerja lebih baik.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2019). Tidak jauh berbeda dengan pengertian yang dinyatakan oleh Nawawi, (2017), bahwa semangat kerja merupakan suasana batin pegawai yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi". Disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri para

pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim di dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing-masing pegawai tentunya berbeda-beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah.

Berbagai kajian empiris tentang hubungan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Andi *et.al.*, (2023) mengemukakan

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019), sedangkan menurut Badriyah, (2018), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan”. Baik buruknya prestasi kerja/kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja Karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap Karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap organisasi mengharapkan memiliki Karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan prestasi kerja yang tinggi dapat diketahui melalui hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi Karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan,

kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja Karyawan yang tinggi akan menguntungkan produktivitas organisasi hal ini tidak terlepas dari prestasi kerja Karyawan. Prestasi kerja harus selalu dijaga oleh Karyawan, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Karyawan dituntut mempunyai kualitas SDM yang baik dalam menjalankan semua tugas dan aktivitasnya sebagai bagian yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia diharapkan akan selalu menjaga prestasi kerjanya, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Karyawan dituntut mempunyai kualitas SDM yang baik dalam menjalankan semua tugas dan aktivitasnya sebagai bagian yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2019). Tidak jauh berbeda dengan pengertian yang dinyatakan oleh Nawawi, (2017), bahwa semangat kerja merupakan suasana batin Karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berbagai kajian empiris tentang hubungan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Andi *et.al.*, (2023) mengemukakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan. Temuan penelitian Prasita *et.al.*, (2023) mengemukakan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hasil penelitiannya tidak sejalan dengan temuan penelitian Andi *et.al.*, (2023). Adanya perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gap research* penelitian dan memberikan landasan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan untuk membuktikan apakah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

Berbagai kajian empiris tentang hubungan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rahmi *et.al.*, (2024) mengemukakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan. Temuan penelitian Suwandi, (2016) mengemukakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hasil penelitiannya tidak sejalan dengan temuan penelitian Rahmi *et.al.*, (2024). Adanya perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gap research* penelitian dan memberikan landasan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan untuk membuktikan apakah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

Berbagai kajian empiris tentang hubungan semangat kerja terhadap prestasi kerja. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Jaruwit *et.al.*, (2019) mengemukakan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Temuan penelitian Achmad *et.al.*, (2017) mengemukakan semangat kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hasil penelitiannya tidak sejalan dengan temuan penelitian Jaruwit *et.al.*, (2019). Adanya perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gap research* penelitian dan memberikan landasan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan untuk membuktikan apakah semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur yang merupakan lembaga keuangan milik Negara (BUMN) yang beroperasi di seluruh Indonesia, termasuk di Bhonegoro, Jawa timur. Pegadaian menyalurkan pinjaman kepada masyarakat dengan jaminan barang. Dalam menjalankan tugas, PT. Pegadaian menyediakan pinjaman yang membantu seluruh kalangan masyarakat dalam mengatasi kesulitan ekonomi mereka.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan peneliti di PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur dalam kaitan dengan prestasi kerja Karyawan, dijumpai bahwa prestasi kerja Karyawan berjalan tidak sebagai mana yang diharapkan (pencapaiannya belum optimal). Fenomena ini diduga disebabkan oleh budaya organisasi yang berjalan tidak sesuai harapan bawahan sehingga kurang mampu mendorong Karyawan bekerja optimal, budaya organisasi belum sepenuhnya diterapkan dalam dunia kerja sehari-hari, serta budaya organisasi yang diikuti tidak mencapai tujuan bersama. Selain kedua faktor tersebut diduga kurang optimalnya prestasi kerja Karyawan karena faktor semangat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, studi empiris, *gap reseacrh* dan fenomena yang terjadi pada PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja”**..

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian-uraian tentang latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana deskripsi tentang budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur?
- 2) Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur?
- 3) Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap semangat kerja Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur?
- 4) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur?
- 5) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap semangat kerja Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur?
- 6) Apakah semangat kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur?
- 7) Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung yang dimediasi oleh semangat kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur?
- 8) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung yang dimediasi oleh semangat kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur?

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mendeskripsikan tentang budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

- 2) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah budaya organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.
- 3) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah budaya organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.
- 4) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.
- 5) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap semangat kerja Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.
- 6) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah semangat kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.
- 7) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah semangat kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.
- 8) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah budaya organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja Karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

B. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun tentang manfaat praktis dan manfaat teoritis yang dimaksud yaitu:

1. Manfaat Praktis

- Bagi Pimpinan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur, hasil penelitian ini Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam rangka merumuskan kebijakan di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan prestasi kerja Karyawan melalui faktor budaya organisasi dan disiplin kerja yang dimediasi oleh semangat kerja.

- Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas.

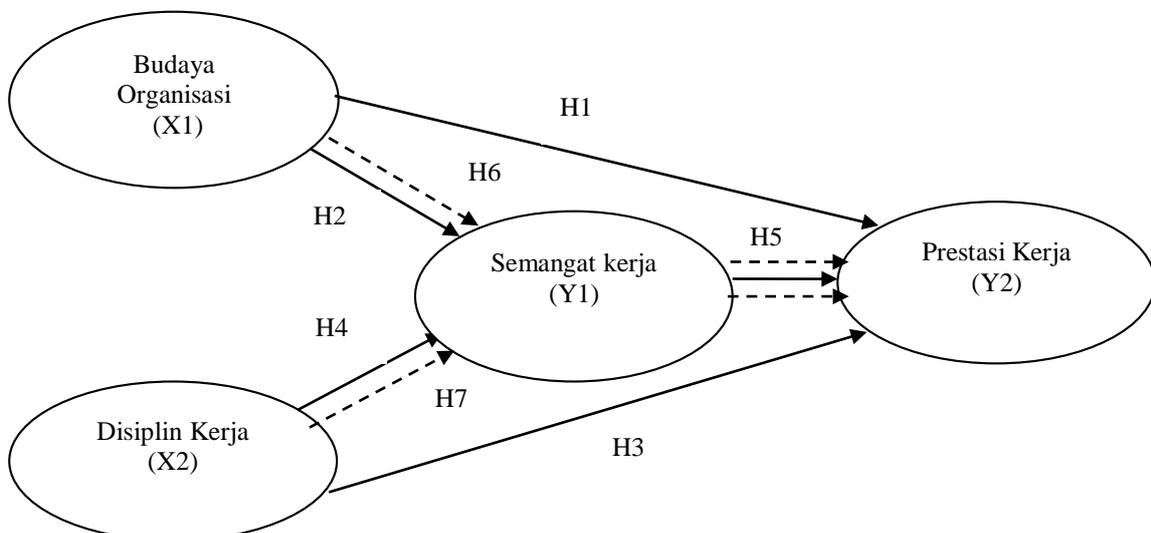
2. Manfaat Teoritis (Bagi pengembang ilmu)

- Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini untuk diharapkan menemukan model baru penelitian untuk memperkaya khasanah keilmuan khususnya bidang manajemen SDM.
- Bagi Akademisi/Ilmuan, hasil penelitian ini sebagai bahan referensi dalam rangka menambah khasanah pengetahuan bagi yang tertarik mendalami ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kajian pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja.
- Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang ilmu pengembangan sumber daya manusia khususnya yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian.

Mengacu pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual yang ditunjukkan pada Gambar:



D. Hipotesis

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

H2: Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap semangat kerja Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

H3: Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

H4: Disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap semangat kerja Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

H5: Semangat kerja memiliki pengaruh langsung terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur r.

H6: Budaya organisasi memiliki pengaruh secara tidak langsung yang dimediasi oleh semangat kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur.

H7: Disiplin kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung yang dimediasi oleh semangat kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are

intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatori* (penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini dikenal juga sebagai penelitian studi kasus. Menurut Arikunto, (2020) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu gejala tertentu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

A. Hasil Penelitian Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	<i>Original Sample</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Budaya Organisasi → Prestasi Kerja Pegawai	0.280	0.058	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi → Semangat Kerja	0.377	0.015	Signifikan
Disiplin Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.159	0.343	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja → Semangat Kerja	0.542	0.000	Signifikan
Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.557	0.000	Signifikan
Budaya Organisasi → Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.210	0.022	Signifikan
Disiplin Kerja → Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.302	0.018	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi koefisien path menunjukkan ada beberapa variabel yang tidak signifikan karena nilai P-value > sig. 0,05 (H1 & H3) Variabel signifikan karena nilai P-value < sig. 0,05 (H2, H4, H5, H6, & H7).

Tabel 2
Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi → Prestasi Kerja Pegawai	0.058	H1 ditolak
Budaya Organisasi → Semangat Kerja	0.015	H2 diterima
Disiplin Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.343	H3 ditolak
Disiplin Kerja → Semangat Kerja	0.000	H4 diterima
Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.000	H5 diterima
Budaya Organisasi → Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.022	H6 diterima
Disiplin Kerja → Semangat Kerja → Prestasi Kerja Pegawai	0.018	H7 diterima

Sumber: Data diolah, smartPLS, 2025

hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai *p-values* pada dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan sebesar 0.058 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan karena nilai signifikansi $0.058 > 0.05$, maka hipotesis 1 ditolak.

2. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja sebesar 0.015 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi terhadap semangat kerja karena nilai signifikansi $0.015 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

3. Uji pengaruh disiplin kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.343 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0.343 > 0.05$, hipotesis 3 ditolak.

4. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap semangat kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

5. Uji pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja Karyawan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja Karyawan sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

6. Uji pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan dan semangat kerja sebesar 0.022 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja karena nilai signifikansi $0.022 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

7. Uji pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dan semangat kerja sebesar 0.018 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja karena nilai signifikansi $0.018 < 0.05$, hipotesis 7 diterima.

B. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 4 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel, meliputi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Budaya Organisasi → Prestasi kerja pegawai	0.280	Pengaruh Positif
Budaya Organisasi → Semangat kerja	0.377	Pengaruh Positif
Disiplin Kerja → Prestasi kerja pegawai	0.159	Pengaruh Positif
Disiplin Kerja → Semangat kerja	0.542	Pengaruh Positif
Semangat kerja → Prestasi kerja pegawai	0.557	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2025

Hasil pengaruh langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan berpengaruh positif yaitu 0.280, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan; budaya organisasi terhadap semangat kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.377, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap semangat kerja; disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.159, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap semangat kerja; disiplin kerja terhadap semangat kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.542, semangat kerja terhadap prestasi kerja Karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.557, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari semangat kerja terhadap prestasi kerja Karyawan.

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Budaya Organisasi → Semangat kerja → Prestasi kerja pegawai	0.210	Pengaruh Positif
Disiplin Kerja → Semangat kerja → Prestasi kerja pegawai	0.302	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2025

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original*

sample yang dimiliki yaitu sebesar 0.210. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja.

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.302. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap prestasi kerja Karyawan, artinya bahwa budaya organisasi tidak mampu memberikan perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja Karyawan.

Budaya organisasi tidak berdampak terhadap pemahaman Karyawan organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja yang telah ditetapkan organisasi di Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak mampu menciptakan prestasi kerja Karyawan dalam organisasi meningkat khususnya pada Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan, hipotesis 1 ditolak.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Andi *et.al*, (2023) dan Geradus, (2021) temuan penelitiannya mengemukakan bahwa gaya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan. Karyawan harus menjalankan budaya organisasi yang sudah terbentuk dan berjalan di Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur secara sukarela karena berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan sebesar 0.058 (Nilai signifikansi lebih dari 0.05) mencerminkan budaya organisasi tidak memiliki peran yang berarti karena memiliki nilai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan.

H2. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja, artinya bahwa budaya organisasi mampu membuat perubahan terhadap semangat kerja yang semakin optimal meningkat.

Budaya organisasi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai semangat kerja yang telah ditetapkan organisasi di Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi mampu menciptakan semangat kerja dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hipotesis 2 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja sebesar 0.015 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan budaya organisasi karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja. Oleh sebab itu, hal ini temuan penelitian ini tentang hubungan budaya organisasi terhadap semangat kerja Karyawan menjadi *novelty* penelitian ini.

Budaya organisasi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan budaya organisasi di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti budaya organisasi lebih tinggi sehingga tujuan organisasi serta terwujud sesuai harapan dan tercapainya peningkatan semangat kerja.

H3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan, artinya bahwa semangat kerja mampu membuat perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja Karyawan semakin optimal.

Semangat kerja berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada prestasi kerja Karyawan yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja mampu menciptakan prestasi kerja Karyawan dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan, hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sartika *et.al*, (2023) dan Jaruwit *et.al*, (2019) tentang hubungan antara semangat kerja dengan prestasi kerja, hasil penelitiannya mengemukakan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja Karyawan sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan semangat kerja karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan.

Semangat kerja sebenarnya telah digunakan di lingkungan Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja Karyawan di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap

masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti semangat kerja semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya prestasi kerja Karyawan.

H4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa disiplin kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja tidak berdampak terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di PT. Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja tidak mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi khususnya pada PT. Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis 3 diterima.

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan Mediana, (2021) dan Calen, *et al* (2022)) dimana temuan penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan *SmartPLS* tentang *koefisien path*, menunjukkan bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.002 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini memperkuat penelitian Mediana, (2021) dan Calen, *et al* (2022) dengan menghasilkan temuan yang sama.

Disiplin kerja sebenarnya telah digunakan oleh Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan.

H5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya bahwa disiplin kerja mampu membuat perubahan terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai produktivitas kerja yang telah ditetapkan organisasi di PT. Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja mampu menciptakan produktivitas kerja dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada PT. Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, hipotesis 4 diterima.

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja telah dilakukan Erwin, (2023) dan Hakimah, *et al* (2023) dimana temuan penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hubungan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menggunakan *SmartPLS* tentang *koefisien path*, menunjukkan bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Temuan penelitian ini memperkuat penelitian Erwin, (2023) dan Hakimah, *et al* (2023) dengan menghasilkan temuan yang sama.

Disiplin kerja sebenarnya telah digunakan pimpinan Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai sesuai yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti disiplin kerja semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya peningkatan produktivitas kerja.

H6. Pengaruh Tidak Langsung Budaya organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan yang Dimediasi oleh Semangat Kerja

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan dan semangat kerja sebesar 0.022 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan

bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan dan semangat kerja karena nilai signifikansi $0.022 < 0.05$, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja Karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa semangat kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan yang semakin optimal meningkat sehingga mampu membuat perubahan.

Semangat kerja memediasi budaya organisasi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja Karyawan yang telah ditetapkan organisasi di Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja mampu memediasi budaya organisasi sehingga menciptakan prestasi kerja Karyawan dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening*, hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0.022 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga semangat kerja memediasi budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja Karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja. Oleh sebab itu, hal ini akan menjadi novelty penelitian.

Budaya organisasi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur sebagai upaya dan meningkatkan prestasi kerja Karyawan di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti prestasi

kerja Karyawan tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya prestasi kerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan Kantor PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Budaya organisasi, disiplin kerja semangat kerja dan prestasi kerja Karyawan pada PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur termasuk

dalam kategori baik, karena nilai rata-rata masing-masing variabel berada di nilai 3.41-4.20.

- 2) Budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan pada Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis pertama ditolak.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pada Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis kedua diterima.
- 4) Disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis ketiga ditolak.
- 5) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pada PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis keempat diterima.
- 6) Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap prestasi kerja Karyawan pada Wilayah Kerja PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur, sehingga hipotesis ketiga diterima.
- 7) Secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan prestasi kerja Karyawan pada PT Pegadaian Pada Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timuryang dimediasi oleh semangat kerja, sehingga hipotesis keenam diterima.
- 8) Secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Wilayah Kerja Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh semangat kerja, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Widarko, & Brotosuharto, M. K. A. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Human Resource Management*, 2(2).
- Andi Ardasanti, Mahfudnurnajamuddin, & Suriyanti. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pare-Pare. *Journal of Management & Business*, 6(1).
- Arianty, N. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto, E. R., & Heryati. (2020). Pengaruh gaya budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 2(1), Juni 2020.
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Yume: Journal of Management*, 4(1), 104–105.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- David, F. R. (2017). *Strategic management: Manajemen strategi konsep (Edisi ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, I. K., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Farida. (2017). Pengaruh gaya budaya organisasi, penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan pabrik keramik di Mojosari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, 1–98.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istanti, E., & Kusumo, B. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marine, C. K. P., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi, rotasi kerja dan kebahagiaan terhadap prestasi kerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 12(1), Januari 2024.

- Nawawi, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Palar, M. C. K., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi, rotasi kerja dan kebahagiaan terhadap prestasi kerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 12(1), Januari 2024.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Syafi'i, A., Kusumo, B., & RM. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Rahmi, I., Kusdianto, I., & Samsinar. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sampoerna Kayoe. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), Januari 2024.
- Rina Dewi, et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Robbins. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abadi.
- Rofik, A., Chamariyah, & Budiarto, W. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dengan motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomika* 45, 10(2).
- Sartika, A. R., Mufti, D., & Sofia, S. (2023). Pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan selama pandemi pada kantor DAMRI Kota Sorong. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(2), April 2023.
- Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke-11)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwandi. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Analitika*, 8(2), 140–147.
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the Servqual method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.