BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

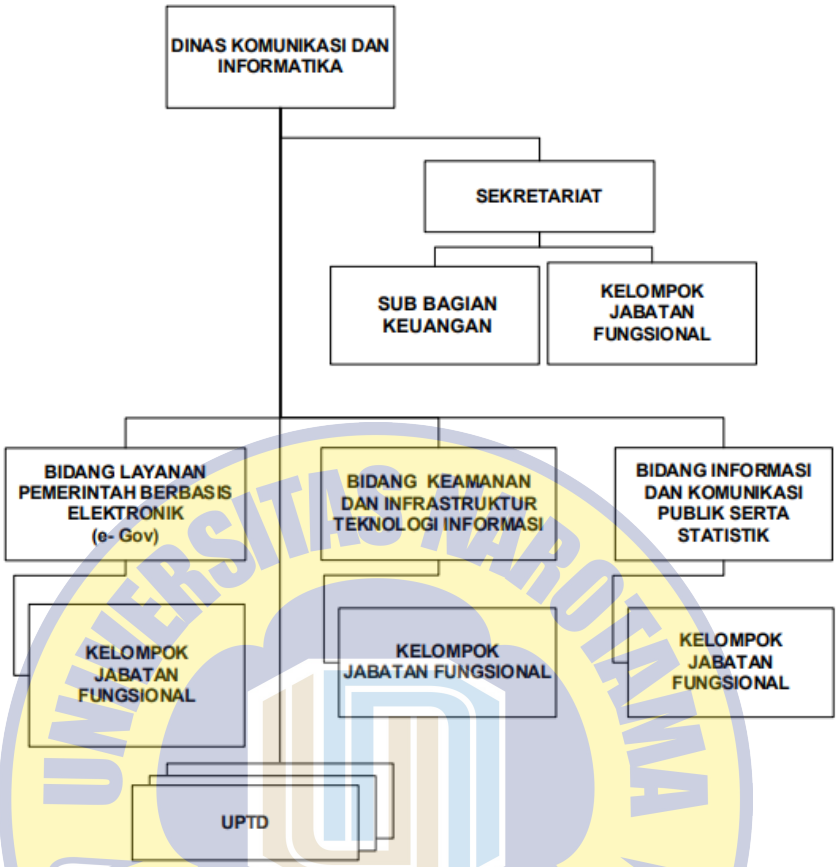
5.1. Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian berfokus pada aktivitas pegawai Dinas Kominfo Kota Surabaya, yang melibatkan analisis kegiatan sehari – hari dari interaksi dengan teknologi, budaya dalam interaksi dan komunikasi internal, dan penerapan inovasi dalam rangka pelaksanaan kegiatan kepada masyarakat. Adapun aktivitas yang dilakukan di deskripsikan menjadi tugas masing – masing pegawai.

5.1.1. Data Penelitian

Identitas dan karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi seluruh tugas dan fungsi pegawai dalam Bidang Keamanan dan Infrastruktur Teknologi Informasi pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Sesuai dengan Perwali Nomor 82 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Surabaya, dinas memiliki susunan organisasi sesuai dengan gambar 5.1 berikut. Jumlah responden berdasarkan karakteristik pegawai berjumlah 80 (delapan puluh) orang dalam satu bidang kerja. Sesuai surat tugas internal Bidang Keamanan dan Infrastruktur Teknologi Informasi, tugas dan fungsi dibagi menjadi 5 (lima) tanggung jawab yaitu divisi jaringan, cctv, fiber optik, keamanan server, dan radio *handy talky*.

UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA PRO PATRIA



Gambar 5. 1 Struktur Organisasi Tata Kerja Dinas Kominfo

Sumber : Lampiran Peraturan Walikota Surabaya Nomor 82 Tahun 2021 (2024)

Survey dilakukan dengan membagikan kuisioner pertanyaan tertutup. Sesuai dengan kondisi pada Bidang Keamanan dan Infrastruktur Teknologi Informasi (selanjutnya disebut Bidang KITI), penulis mendeskripsikan pembagian tanggung jawab sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 5. 1 Tugas Dan Fungsi Dalam Bidang KITI

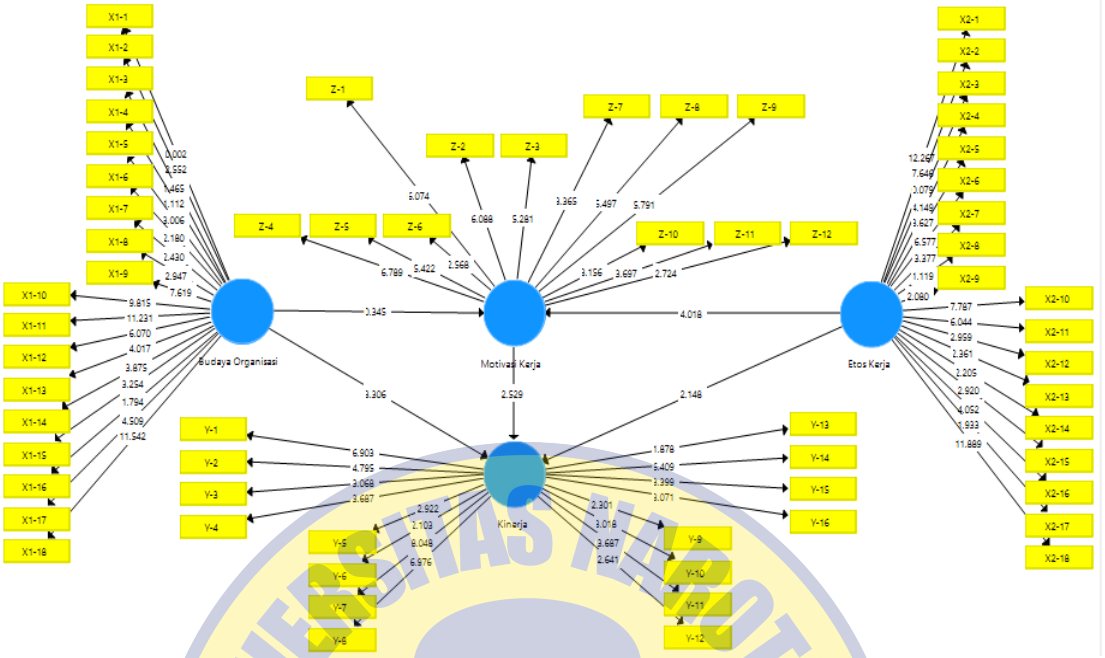
No.	Tugas Dan Fungsi	Tanggung Jawab
1.	Pengelolaan Infrastruktur	Jaringan
		Cctv
		Fiber Optik
2.	Keamanan dan Persandian	Keamanan Server
		Radio *Handy Talky*

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Selanjutnya penulis berfokus pada responden dalam tugas dan fungsi (kelompok kegiatan) Pengelolaan Infrastruktur.

5.1.2. Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian diawali dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner yang diberikan kepada 80 (delapan puluh) responden. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan hasil yang valid dari kuesioner yang telah disebar. Uji validitas dilakukan untuk menilai seberapa akurat (sahih) alat ukur yang dipakai dalam penelitian terhadap teori yang digunakan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menilai seberapa konsisten hasil (andal) yang didapatkan jika pengujian ulang dilakukan dengan metode dan kondisi yang sama. Digunakan *corrected item-total correlation* dalam penelitian ini dengan menggunakan program smartPLS versi 3. Apabila nilai dari hasil olah data lebih besar dari 0.30 maka peryataan dinyatakan valid (Prastiwi, 2023). Hasil uji validitas indikator menggunakan program menunjukkan 64 (enam puluh empat) indikator atau pertanyaan kuesioner yang berupa pertanyaan tertutup dengan alternatif pilihan jawaban yang sudah disediakan.



Gambar 5. 2 Hasil SmartPLS 3

Sumber : Data Olah Dari Aplikasi SmartPLS 3 (2024)

5.1.2.1. Uji Validitas

Dalam tahap analisa masing – masing pertanyaan kuesioner, berikut hasil dari hasil uji validitas dari setiap indikator variabel penelitian.

Tabel 5. 2 Tabel Uji Validitas Indikator Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Indikator Variabel	*corrected item-total correlation*	Kriteria	Hasil
Budaya Organisasi	X1-1	0,002	0,30	Tidak Valid
	X1-2	2,552	0,30	Valid
	X1-3	1,465	0,30	Valid
	X1-4	1,112	0,30	Valid
	X1-5	3,006	0,30	Valid
	X1-6	2,180	0,30	Valid
	X1-7	2,430	0,30	Valid
	X1-8	2,947	0,30	Valid
	X1-9	7,619	0,30	Valid
	X1-10	9,815	0,30	Valid
	X1-11	11,231	0,30	Valid
	X1-12	6,070	0,30	Valid

Variabel	Indikator Variabel	*corrected item-total correlation*	Kriteria	Hasil
	X1-13	4,017	0,30	Valid
	X1-14	3,875	0,30	Valid
	X1-15	3,254	0,30	Valid
	X1-16	1,794	0,30	Valid
	X1-17	4,509	0,30	Valid
	X1-18	11,542	0,30	Valid

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa terdapat indikator variabel dari variabel *budaya organisasi* yaitu X1-1 yang mempunyai nilai *corrected item-total correlation* kurang dari kriteria sehingga dinyatakan tidak valid dan pertanyaan harus dihilangkan.

Tabel 5. 3 Tabel Uji Validitas Indikator Variabel Etos Kerja

Variabel	Indikator Variabel	*corrected item-total correlation*	Kriteria	Hasil
Etos Kerja	X2-1	12,267	0,30	Valid
	X2-2	7,646	0,30	Valid
	X2-3	0,079	0,30	Tidak Valid
	X2-4	4,149	0,30	Valid
	X2-5	3,627	0,30	Valid
	X2-6	6,577	0,30	Valid
	X2-7	3,377	0,30	Valid
	X2-8	1,119	0,30	Valid
	X2-9	2,080	0,30	Valid
	X2-10	7,787	0,30	Valid
	X2-11	6,044	0,30	Valid
	X2-12	2,959	0,30	Valid
	X2-13	2,361	0,30	Valid
	X2-14	2,205	0,30	Valid
	X2-15	2,920	0,30	Valid
	X2-16	4,052	0,30	Valid
	X2-17	1,933	0,30	Valid
	X2-18	11,889	0,30	Valid

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa terdapat indikator variabel dari variabel *etos kerja* yaitu X2-3 yang mempunyai nilai *corrected item-total correlation* kurang dari kriteria sehingga dinyatakan tidak valid dan pertanyaan harus dihilangkan.

Tabel 5. 4 Tabel Uji Validitas Indikator Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator Variabel	*corrected item-total correlation*	Kriteria	Hasil
Motivasi Kerja	Z-1	6,074	0,30	Valid
	Z-2	6,088	0,30	Valid
	Z-3	5,281	0,30	Valid
	Z-4	6,789	0,30	Valid
	Z-5	5,422	0,30	Valid
	Z-6	2,568	0,30	Valid
	Z-7	3,365	0,30	Valid
	Z-8	5,497	0,30	Valid
	Z-9	5,791	0,30	Valid
	Z-10	3,156	0,30	Valid
	Z-11	3,697	0,30	Valid
	Z-12	2,724	0,30	Valid

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa semua indikator variabel dari variabel *motivasi kerja* mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari kriteria sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 5. 5 Tabel Uji Validitas Indikator Variabel Kinerja

Variabel	Indikator Variabel	*corrected item-total correlation*	Kriteria	Hasil
Kinerja	Y-1	6,903	0,30	Valid
	Y-2	4,795	0,30	Valid
	Y-3	3,068	0,30	Valid
	Y-4	3,687	0,30	Valid
	Y-5	2,922	0,30	Valid
	Y-6	2,103	0,30	Valid
	Y-7	8,048	0,30	Valid
	Y-8	6,976	0,30	Valid
	Y-9	2,301	0,30	Valid
	Y-10	3,018	0,30	Valid

Variabel	Indikator Variabel	*corrected item-total correlation*	Kriteria	Hasil
	Y-11	3,687	0,30	Valid
	Y-12	2,641	0,30	Valid
	Y-13	1,878	0,30	Valid
	Y-14	6,409	0,30	Valid
	Y-15	3,399	0,30	Valid
	Y-16	3,071	0,30	Valid

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa semua indikator variabel dari variabel *kinerja* mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari kriteria sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, terdapat 2 (dua) pertanyaan yang dinyatakan tidak valid dari hasil *corrected item-total correlation* yaitu pada indikator variabel pada variabel *budaya organisasi* yang bernilai 0.002 dan pada indikator variabel pada variabel *etos kerja* yang bernilai 0.079. Karena indikator variabel dinyatakan tidak valid, maka proses selanjutnya disertakan 62 (enam puluh dua) indikator atau pertanyaan kuesioner hasil dari eliminasi kedua indikator variabel atau pertanyaan.

Tabel 5. 6 Tabel Uji Validitas Indikator Variabel Setelah Eliminasi

Variabel	Indikator Variabel	*corrected item-total correlation*	Kriteria	Hasil
Budaya Organisasi	X1-2	3,164	0,30	Valid
	X1-3	1,994	0,30	Valid
	X1-4	1,113	0,30	Valid
	X1-5	3,054	0,30	Valid
	X1-6	2,608	0,30	Valid
	X1-7	2,451	0,30	Valid
	X1-8	3,190	0,30	Valid
	X1-9	8,511	0,30	Valid
	X1-10	13,646	0,30	Valid
	X1-11	15,685	0,30	Valid

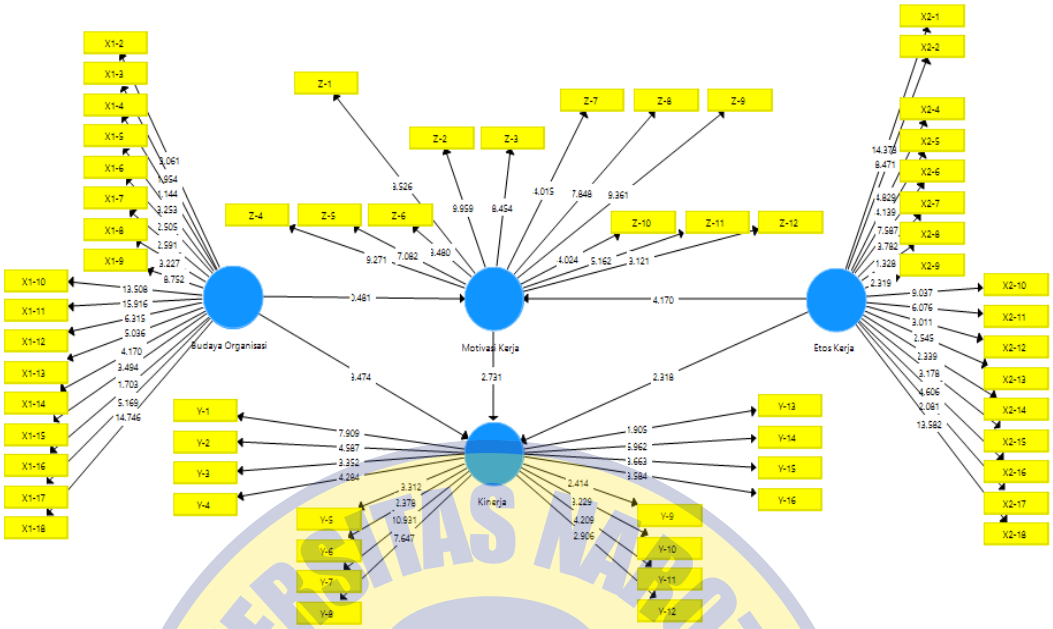
Variabel	Indikator Variabel	*corrected item-total correlation*	Kriteria	Hasil
	X1-12	6,827	0,30	Valid
	X1-13	4,906	0,30	Valid
	X1-14	4,687	0,30	Valid
	X1-15	3,442	0,30	Valid
	X1-16	1,630	0,30	Valid
	X1-17	5,128	0,30	Valid
	X1-18	14,009	0,30	Valid
Etos Kerja	X2-1	12,654	0,30	Valid
	X2-2	7,641	0,30	Valid
	X2-4	4,748	0,30	Valid
	X2-5	4,223	0,30	Valid
	X2-6	7,996	0,30	Valid
	X2-7	3,835	0,30	Valid
	X2-8	1,215	0,30	Valid
	X2-9	2,467	0,30	Valid
	X2-10	9,484	0,30	Valid
	X2-11	6,362	0,30	Valid
	X2-12	2,940	0,30	Valid
	X2-13	2,765	0,30	Valid
	X2-14	2,428	0,30	Valid
	X2-15	3,473	0,30	Valid
	X2-16	4,495	0,30	Valid
	X2-17	2,124	0,30	Valid
	X2-18	13,860	0,30	Valid
Motivasi Kerja	Z-1	6,904	0,30	Valid
	Z-2	6,825	0,30	Valid
	Z-3	6,605	0,30	Valid
	Z-4	7,327	0,30	Valid
	Z-5	6,280	0,30	Valid
	Z-6	3,034	0,30	Valid
	Z-7	3,613	0,30	Valid
	Z-8	6,870	0,30	Valid
	Z-9	7,295	0,30	Valid
	Z-10	3,719	0,30	Valid
	Z-11	4,989	0,30	Valid
	Z-12	2,939	0,30	Valid
Kinerja	Y-1	8,013	0,30	Valid

UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA PRO PATRIA

Variabel	Indikator Variabel	*corrected item-total correlation*	Kriteria	Hasil
	Y-2	4,789	0,30	Valid
	Y-3	3,490	0,30	Valid
	Y-4	4,616	0,30	Valid
	Y-5	3,273	0,30	Valid
	Y-6	2,216	0,30	Valid
	Y-7	10,500	0,30	Valid
	Y-8	7,606	0,30	Valid
	Y-9	2,604	0,30	Valid
	Y-10	3,406	0,30	Valid
	Y-11	4,365	0,30	Valid
	Y-12	3,012	0,30	Valid
	Y-13	1,999	0,30	Valid
	Y-14	7,732	0,30	Valid
	Y-15	3,633	0,30	Valid
	Y-16	3,526	0,30	Valid

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Hasil uji validitas setelah dilakukan setelah eliminasi indikator variabel, menunjukkan seluruh indikator variabel telah memiliki *corrected item-total correlation* diatas kriteria 0.30. Kondisi demikian dapat disimpulkan uji validitas memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk kondisi dan situasi yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan rangkaian pengujian metode pengukuran atau *measurement model*.



Gambar 5. 3 Hasil SmartPLS 3 Setelah Eliminasi

Sumber : Data Olah Dari Aplikasi SmartPLS 3 (2024)

5.1.3. Pengujian Metode Pengukuran

Pengujian metode pengukuran atau *measurement model* dilakukan setelah pengujian masing – masing indikator variabel kuesioner selesai. *Measurement model* meliputi langkah – langkah uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas.

5.1.3.1. Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen atau *convergent validity* dilihat dengan menggunakan nilai dari masing – masing indikator variabel pada *loading factor* diatas 0.50 (Ghozali, 2020).

Tabel 5. 7 Tabel Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator Variabel	*loading factor*
Budaya Organisasi	X1-2	0,383
	X1-3	0,279

Variabel	Indikator Variabel	*loading factor*
	X1-4	-0,148
	X1-5	0,437
	X1-6	0,367
	X1-7	0,418
	X1-8	0,442
	X1-9	0,702
	X1-10	0,710
	X1-11	0,773
	X1-12	0,521
	X1-13	0,565
	X1-14	0,519
	X1-15	0,444
	X1-16	0,237
	X1-17	0,501
	X1-18	0,716
Etos Kerja	X2-1	0,721
	X2-2	0,662
	X2-4	0,556
	X2-5	0,494
	X2-6	0,687
	X2-7	0,506
	X2-8	0,189
	X2-9	0,381
	X2-10	0,711
	X2-11	0,583
	X2-12	0,412
	X2-13	0,455
	X2-14	0,419
	X2-15	0,524
	X2-16	0,567
	X2-17	0,295
	X2-18	0,743
Motivasi Kerja	Z-1	0,742
	Z-2	0,748
	Z-3	0,722
	Z-4	0,712
	Z-5	0,639
	Z-6	0,418

Variabel	Indikator Variabel	*loading factor*
	Z-7	0,466
	Z-8	0,760
	Z-9	0,784
	Z-10	0,519
	Z-11	0,612
	Z-12	0,436
Kinerja	Y-1	0,602
	Y-2	0,515
	Y-3	0,477
	Y-4	0,561
	Y-5	0,503
	Y-6	0,343
	Y-7	0,689
	Y-8	0,631
	Y-9	0,415
	Y-10	0,490
	Y-11	0,589
	Y-12	0,439
	Y-13	0,310
	Y-14	0,680
	Y-15	0,473
	Y-16	0,474

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa beberapa nilai *loading factor* dari indikator variabel belum memenuhi kriteria diatas 0.50 sehingga belum dianggap signifikan. Beberapa indikator variabel yang belum signifikan harus dihilangkan sehingga semua indikator variabel memenuhi kriteria untuk dapat dilakukan uji berikutnya.

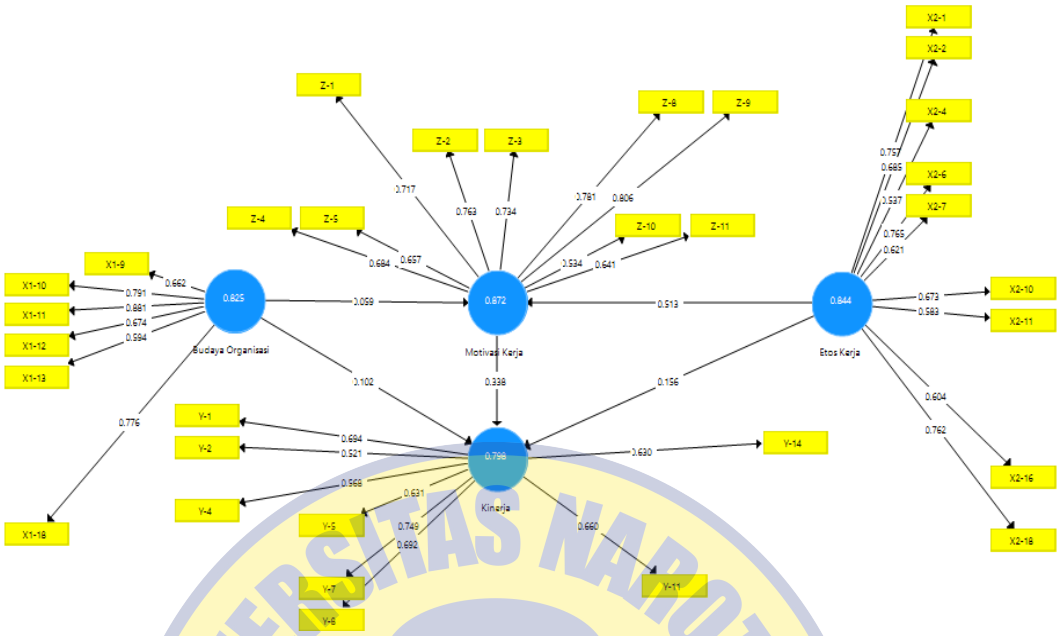
Tabel 5. 8 Tabel Hasil Uji Validitas Konvergen Setelah Eliminasi

Variabel	Indikator Variabel	*loading factor*
Budaya Organisasi	X1-9	0,662
	X1-10	0,791
	X1-11	0,881
	X1-12	0,674

Variabel	Indikator Variabel	*loading factor*
	X1-13	0,594
	X1-18	0,776
Etos Kerja	X2-1	0,757
	X2-2	0,685
	X2-4	0,537
	X2-6	0,765
	X2-7	0,621
	X2-10	0,673
	X2-11	0,583
	X2-16	0,604
	X2-18	0,762
Motivasi Kerja	Z-1	0,717
	Z-2	0,763
	Z-3	0,734
	Z-4	0,684
	Z-5	0,657
	Z-8	0,781
	Z-9	0,806
	Z-10	0,534
	Z-11	0,641
Kinerja	Y-1	0,694
	Y-2	0,521
	Y-4	0,568
	Y-5	0,631
	Y-7	0,749
	Y-8	0,692
	Y-11	0,660
	Y-14	0,630

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa semua indikator variabel setelah dihilangkan atau dieliminasi memiliki nilai diatas kriteria 0.50. Kondisi demikian dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.



Gambar 5. 4 Hasil Uji Konvergen SmartPLS 3 Setelah Eliminasi

Sumber : Data Olah Dari Aplikasi SmartPLS 3 (2024)

5.1.3.2. Uji Validitas Diskriminan

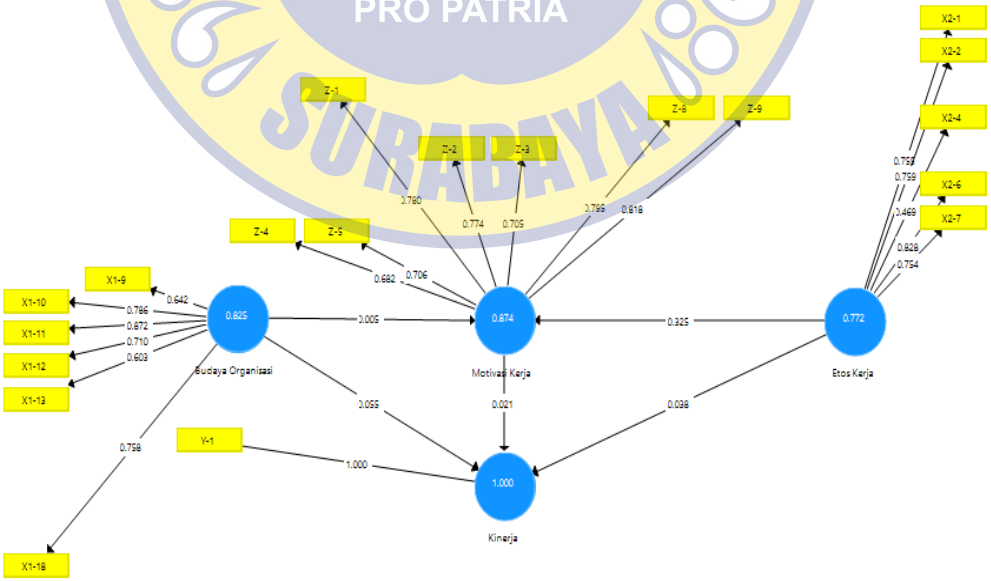
Pengujian validitas diskriminan atau *discriminant validity* dilihat dengan menggunakan nilai *fornell-larcker criterion* dan *cross loading*. *Fornell-larcker criterion* merupakan hasil dari akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dengan varaiabel laten. Sedangkan *cross loading* adalah ukuran perbandingan antar *loading factor*, yang diharapkan rombongan indikator memiliki *loading factor* lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk variabel laten lainnya (Ghozali, 2020).

Tabel 5. 9 Tabel Nilai AVE

Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)
Budaya Organisasi	0,542
Etos Kerja	0,449
Motivasi Kerja	0,418
Kinerja	0,499

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai AVE semua variabel selain budaya organisasi memiliki nilai kurang dari kriteria 0.50, sehingga dilakukan eliminasi beberapa indikator variabel sesuai masing – masing variabel hingga terpenuhi hasil valid dan dapat diterima. AVE merupakan koefisien yang menggambarkan korelasi antar indikator di dalam model. AVE adalah gambaran jumlah indikator variabel terhadap jumlah indikator variabel karena kesalahan item. Dilakukan eliminasi sejumlah indikator variabel seperti gambar 5.5 berikut, sehingga dapat diperoleh nilai AVE yang valid sesuai tabel 5.10 berikut.



Gambar 5. 5 Nilai AVE Setelah Eliminasi

Sumber : Data Olah Dari Aplikasi SmartPLS 3 (2024)

Untuk nilai AVE setelah dilakukan eliminasi adalah sebagai berikut.

Tabel 5. 10 Tabel Nilai AVE Setelah Eliminasi

Variabel	*Average Variance Extracted* (AVE)
Budaya Organisasi	0,539
Etos Kerja	0,524
Motivasi Kerja	1,000
Kinerja	0,567

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Nilai *fornell-larcker criterion* dari hasil olah data disajikan dalam tabel 5.11 berikut.

Tabel 5. 11 Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Budaya Organisasi	Etos Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi	0,782			
Etos Kerja	0,677	0,724		
Motivasi Kerja	0,476	0,574	1,000	
Kinerja	0,397	0,618	0,436	0,753

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa nilai *fornell-larcker criterion* dari masing - masing variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Nilai budaya organisasi (0.782) lebih besar dari korelasi dengan etos kerja (0.677), motivasi kerja (0.476), dan kinerja (0.397). Nilai etos kerja (0.724) lebih besar dari korelasi dengan budaya organisasi (0.677), motivasi kerja (0.574), dan kinerja (0.618). Nilai motivasi kerja (1.000) lebih besar dari korelasi dengan budaya organisasi (0.476), etos kerja (0.574), dan kinerja (0.436). Nilai kinerja (0.753) lebih besar dari korelasi dengan budaya organisasi (0.397), etos kerja (0.618), dan motivasi kerja (0.436). sesuai dengan kriteria dapat

disimpulkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima.

Nilai *cross loading* dari hasil olah data disajikan dalam tabel 5.12 berikut.

Tabel 5. 12 Nilai Cross Loading

Indikator Variabel	Budaya Organisasi	Etos Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
X1-9	0,682	0,350	0,340	0,214
X1-10	0,841	0,471	0,337	0,368
X1-11	0,845	0,679	0,306	0,392
X1-12	0,757	0,512	0,209	0,572
X1-18	0,771	0,614	0,397	0,233
X2-1	0,644	0,755	0,528	0,625
X2-2	0,500	0,759	0,441	0,275
X2-4	0,260	0,469	0,278	0,083
X2-6	0,572	0,828	0,477	0,330
X2-7	0,375	0,754	0,448	0,518
Z-1	0,134	0,404	0,780	0,366
Z-2	0,281	0,543	0,773	0,430
Z-3	0,179	0,263	0,706	0,182
Z-4	0,304	0,339	0,682	-0,001
Z-5	0,313	0,531	0,704	0,187
Z-8	0,349	0,458	0,796	0,396
Z-9	0,463	0,566	0,819	0,467
Y-1	0,476	0,574	0,436	1,000

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai masing – masing *loading factor* dari masing – masing indikator variabel lebih besar dari pada nilai *loading factor* indikator variabel lainnya, sehingga dapat disimpulkan semua konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik.

5.1.3.3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* digunakan untuk mendefinisikan ukuran batas bawah nilai reliabilitas suatu variabel, sedangkan *Composite reliability* digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari variabel. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* diatas 0.60 dan nilai *Composite reliability* diatas 0.70 (Ghozali, 2020).

Tabel 5. 13 Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Hasil
Budaya Organisasi	0,825	0,7	Reliabel
Etos Kerja	0,772	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,874	0,7	Reliabel
Kinerja	1,000	0,7	Reliabel

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Nilai *Cronbach's alpha* untuk semua konstruk menunjukkan nilai diatas 0.60, sehingga dapat disimpulkan semua variabel memiliki reliabilitas yang baik sesuai batas bawah yang ditentukan.

Tabel 5. 14 Uji Reliabilitas Composite Reliability

Variabel	*Composite Reliability*	Kriteria	Hasil
Budaya Organisasi	0,874	0,8	Reliabel
Etos Kerja	0,842	0,8	Reliabel
Motivasi Kerja	0,901	0,8	Reliabel
Kinerja	1,000	0,8	Reliabel

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Nilai *Composite reliability* untuk semua variabel menunjukkan nilai diatas 0.70, sehingga dapat disimpulkan semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai batas bawah yang ditentukan.

5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dilakukan analisis dari hasil pengisian kuesioner yang telah tersebar. Data diperoleh dari persebaran kuesioner langsung kepada 80 (delapan puluh) responden Bidang KITI Dinas Kominfo Kota Surabaya.

5.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden yang merupakan pegawai Bidang KITI Dinas Kominfo Kota Surabaya dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan terakhir.

Tabel 5. 15 Deskripsi Responden Berdasakan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki - laki	72	90
2.	Perempuan	8	10
Total		80	100

Sumber : Penulis (2024)

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelaman, menjelaskan bahwa mayoritas yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki – laki dengan persentase sebesar 90 (sembilan puluh) persen. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini sebesar 10 (sepuluh) persen.

Tabel 5. 16 Deskripsi Responden Berdasakan Usia

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-25 Tahun	24	30
2.	26-30 Tahun	38	47,5
3.	Diatas 30 Tahun	18	22,5
Total		80	100

Sumber : Penulis (2024)

Deskripsi responden berdasarkan usia, menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki rentang usia antara 20 – 25 tahun sebesar 30 (tiga puluh) persen, rentang usia antara 26 – 30 tahun sebesar 47.5 (empat puluh tujuh koma lima) persen, dan sisanya sebesar 22.5 (dua puluh dua koma lima) persen responden memiliki rentang usia diatas 30 (tiga puluh) tahun.

Tabel 5. 17 Deskripsi Responden Berdasakan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan Minimal	Jumlah	Persentase
1.	SMA Atau SMK	26	32,5
2.	Diploma Satu (D-1)	0	0
3.	Diploma Tiga (D-3)	2	2,5
4.	Diploma Empat (D-4)	6	7,5
5.	Strata Satu (S-1)	46	57,5
6.	Strata Dua (S-2)	0	0
Total		80	100

Sumber : Penulis (2024)

Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan, menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebesar 32.5 (tiga puluh dua koma lima) persen, Diploma Satu (D-1) sebesar 0 (nol) persen, Diploma Tiga (D-3) sebesar 2.5 (dua koma lima) persen, Diploma Empat (D-4) sebesar 7.5 (tujuh koma lima) persen, Strata Satu (S-1) sebesar 57.5 (lima puluh tujuh koma lima) persen, dan sisanya sebesar 0 (nol) persen memiliki latar belakang pendidikan Strata Dua (S-2).

5.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui kecenderungan penilaian dari responden, dilakukan perhitungan nilai rata – rata jawaban responden yang dikategorikan dalam 5 (lima)

kategori (jumlah kelas) dengan interval nilai yang didapatkan dari rumus berikut (Malik, 2018) :

$$\text{Panjang interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Gambar 5. 6 Rumus Panjang Interval

Sumber : (Malik, 2018)

Berdasarkan rumus diatas Panjang kelas interval adalah 0.8 (nol koma delapan) yang didapat dengan memasukkan nilai tertinggi jawaban responden yaitu 5 (lima) dan nilai terendah jawaban responden yaitu 1 (satu). Selanjutnya kategori digunakan untuk memaknai deskripsi variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian berdasarkan dari hasil kuesioner yang telah disebar.

Tabel 5. 18 Kategori Interval

No.	Interval	Kategori
1.	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2.	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3.	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4.	3,41 – 4,20	Baik
5.	4,21 – 5,00	Baik Sekali

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

5.2.2.1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terkait budaya organisasi diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5. 19 Statistik Deskriptif Indikator Variabel Budaya Organisasi

Indikator Variabel	STS		TS		C		S		SS		Mean Indikator
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
X1-9	0	0	0	0	28	35	42	52,5	10	12,5	3,78
X1-10	2	2,5	2	2,5	22	27,5	34	42,5	20	25	3,85

Indikator Variabel	STS		TS		C		S		SS		Mean Indikator
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
X1-11	0	0	2	2,5	10	12,5	50	62,5	18	22,5	4,05
X1-12	2	2,5	8	10	6	7,5	34	42,5	30	37,5	4,03
X1-18	0	0	0	0	20	25	40	50	20	25	4,00
Rata – Rata Mean Indikator Variabel											3,94

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Statistik deskriptif indikator variabel *budaya organisasi* menunjukkan nilai mean variabel *budaya organisasi* berada pada nilai 3.94 yaitu dalam kategori baik. Kategori berdasarkan pada hasil perhitungan kategori interval bahwa nilai rentang 3.41 – 4.20 masuk dalam kategori baik. Kondisi ini menunjukkan rata – rata responden dalam penelitian ini bahwa *budaya organisasi* di Dinas Kominfo Kota Surabaya dalam kondisi baik.

5.2.2.2. Deskripsi Variabel Etos Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terkait *etos kerja* diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5. 20 Statistik Deskriptif Indikator Variabel Etos Kerja

Indikator Variabel	STS		TS		C		S		SS		Mean Indikator
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
X2-1	0	0	4	5	12	15	42	52,5	22	27,5	4,03
X2-2	0	0	2	2,5	24	30	48	60	6	7,5	3,73
X2-4	0	0	0	0	8	10	36	45	36	45	4,35
X2-6	0	0	2	2,5	16	20	46	57,5	16	20	3,95
X2-7	0	0	2	2,5	8	10	46	57,5	24	30	4,15
Rata – Rata Mean Indikator Variabel											4,04

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Statistik deskriptif indikator variabel *etos kerja* menunjukkan nilai mean variabel *etos kerja* berada pada nilai 4.04 yaitu dalam kategori baik. Kategori berdasarkan pada hasil perhitungan kategori interval bahwa nilai rentang 3.41 – 4.20 masuk dalam kategori baik. Kondisi ini menunjukkan rata – rata responden

dalam penelitian ini bahwa *etos kerja* di Dinas Kominfo Kota Surabaya dalam kondisi baik.

5.2.2.3. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terkait *motivasi kerja* diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5. 21 Statistik Deskriptif Indikator Variabel Motivasi Kerja

Indikator Variabel	STS		TS		C		S		SS		Mean Indikator
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
Z-1	0	0	6	7,5	24	30	36	45	14	17,5	3,73
Z-2	0	0	0	0	14	17,5	50	62,5	16	20	4,03
Z-3	0	0	2	2,5	22	27,5	40	50	16	20	3,88
Z-4	0	0	0	0	22	27,5	34	42,5	24	30	4,03
Z-5	0	0	0	0	20	25	40	50	20	25	4,00
Z-8	0	0	0	0	12	15	44	55	24	30	4,15
Z-9	0	0	0	0	16	20	40	50	24	30	4,10
Rata – Rata Mean Indikator Variabel											3,99

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Statistik deskriptif indikator variabel *motivasi kerja* menunjukkan nilai mean variabel *motivasi kerja* berada pada nilai 3.99 yaitu dalam kategori baik. Kategori berdasarkan pada hasil perhitungan kategori interval bahwa nilai rentang 3.41 – 4.20 masuk dalam kategori baik. Kondisi ini menunjukkan rata – rata responden dalam penelitian ini bahwa *motivasi kerja* di Dinas Kominfo Kota Surabaya dalam kondisi baik.

5.2.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terkait *kinerja* diperoleh frekuensi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5. 22 Statistik Deskriptif Indikator Variabel Kinerja

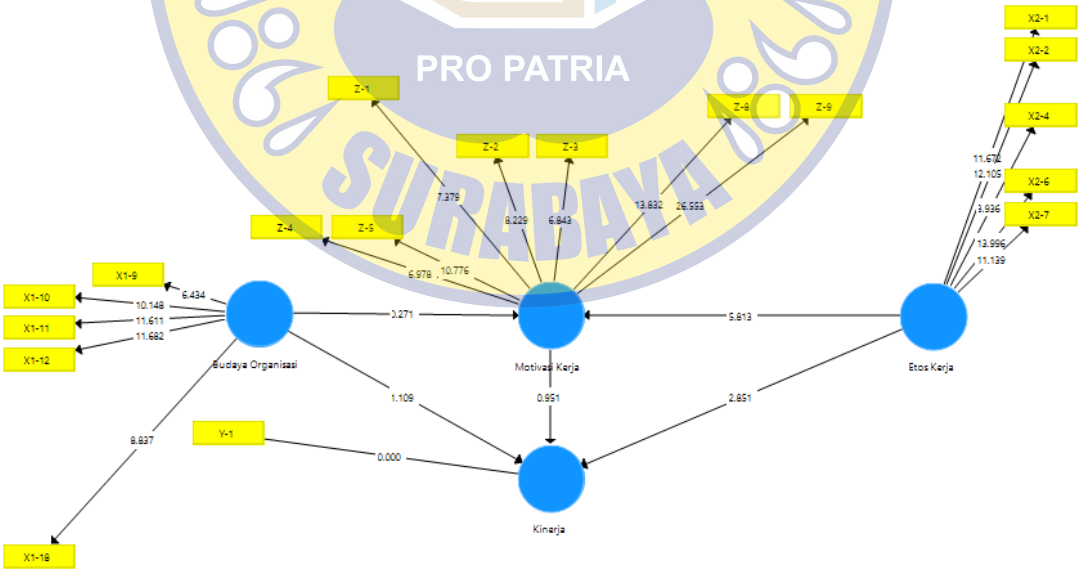
Indikator Variabel	STS		TS		C		S		SS		Mean Indikator
	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	
Y-1	0	0	2	2,5	16	20	40	50	22	27,5	4,03
Rata – Rata Mean Indikator Variabel											4,03

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Statistik deskriptif indikator variabel *kinerja* menunjukkan nilai mean variabel *kinerja* berada pada nilai 4.03 yaitu dalam kategori baik. Kategori berdasarkan pada hasil perhitungan kategori interval bahwa nilai rentang 3.41 – 4.20 masuk dalam kategori baik. Kondisi ini menunjukkan rata – rata responden dalam penelitian ini bahwa *kinerja* di Dinas Kominfo Kota Surabaya dalam kondisi baik.

5.2.3. Deskripsi Model Penelitian

Model penelitian dengan menggunakan program SmartPLS 3, yang digambarkan pada gambar berikut.



Gambar 5. 7 Model Fit Setelah Proses Bootstrapping Pada SmartPLS 3

Sumber : Data Olah Dari Aplikasi SmartPLS 3 (2024)

Model analisis SEM (*Structural Equation Model*) menjelaskan 4 (empat) variabel laten yang diuji yaitu *budaya organisasi, etos kerja*, *motivasi kerja*, dan *kinerja*.

5.3. Hasil Penelitian

5.3.1. Uji Pengaruh

5.3.1.1. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan nilai *R-Square* yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel endogen (variabel yang mendapat pengaruh dari variabel lain atau variabel terikat) terhadap variabel eksogen (variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel bebas). Semakin tinggi nilai dari *R-Square* menunjukkan semakin baik nilai prediksi dari model yang diajukan. Kriteria nilai *R-Square* yang direkomendasikan adalah 0.67 untuk model struktural baik, 0.33 untuk model struktural moderat, dan 0.19 untuk model struktural lemah (Ghozali, 2020).

Tabel 5. 23 Uji R-Square

Variabel	R-Square	%	R-Square Adjusted
Motivasi Kerja	0,383	38,3	0,367
Kinerja	0,355	35,5	0,330

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Nilai *R-square* untuk *motivasi kerja* sebesar 0.383 atau 38.3 persen sehingga termasuk dalam kriteria model struktural moderat dan *R-square* untuk *kinerja* sebesar 0.355 atau 35.5 persen sehingga termasuk dalam kriteria model struktural moderat. Berdasarkan hasil kriteria variabel dapat disimpulkan bahwa variabel *budaya organisasi* dan *etos kerja* mempengaruhi secara moderat atau berimbang untuk variabel *motivasi kerja* dan *kinerja*.

5.3.1.2. Uji Pengaruh Simultan

Pengujian pengaruh simultan dengan menggunakan nilai *f-Square* yang digunakan untuk mengetahui secara bersama - sama pengaruh subtantif antar variabel. Kriteria besarnya pengaruh dikategorikan menjadi kategori yaitu pengaruh lemah untuk nilai 0.02 dan pengaruh medium untuk nilai 0.15 serta pengaruh kuat untuk nilai 0.35 (Ghozali, 2020).

Tabel 5. 24 Uji f-Square

Variabel	f-Square	%	Kategori Pengaruh
Budaya Organisasi → Kinerja	0,023	2,3	Lemah
Etos Kerja → Kinerja	0,087	8,7	Lemah
Budaya Organisasi → Motivasi Kerja	0,001	0,1	Lemah
Etos Kerja → Motivasi Kerja	0,366	36,6	Kuat
Motivasi Kerja → Kinerja	0,018	1,8	Lemah

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Pengaruh substantif yang kuat terjadi pada *etos kerja* terhadap *motivasi kerja* sebesar 0.366 atau 36.6 persen artinya kontribusi etos kerja terhadap motivasi kerja kuat. Untuk pengaruh substantif lainnya memiliki pengaruh yang lemah, atau kontribusi terhadap antar variabel lemah yaitu *budaya organisasi* terhadap *kinerja* sebesar 0.023 atau 2.3 persen, *etos kerja* terhadap *kinerja* sebesar 0.087 atau 8.7 persen, *budaya organisasi* terhadap *motivasi kerja* sebesar 0.001 atau 0.1 persen, dan *motivasi kerja* terhadap *kinerja* sebesar 0.018 atau 1.8 persen.

5.3.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *Path Coefficient* untuk melihat nilai signifikan dan kekuatan hubungan variabel untuk menguji hipotesis. Nilai

P-Values harus lebih kecil dari 0.05 dan *T-Statistics* harus lebih dari 1.96 (Prastiwi, 2023).

Tabel 5. 25 Path Coefficient

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values
Budaya Organisasi → Kinerja	0,166	0,172	0,150	1,109	0,268
Etos Kerja → Kinerja	0,376	0,376	0,132	2,851	0,005
Budaya Organisasi → Motivasi Kerja	-0,040	-0,030	0,149	0,271	0,786
Etos Kerja → Motivasi Kerja	0,646	0,659	0,111	5,813	0,000
Motivasi Kerja → Kinerja	0,138	0,145	0,145	0,951	0,342

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

a. Uji Hipotesis 1 atau H1

   Berdasarkan nilai dari *Path Coefficient* menunjukkan pengaruh antara *budaya organisasi* terhadap *kinerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya sebesar 1.109 dengan nilai signifikasi 0.268 > 0.05, sehingga dapat diartikan *budaya organisasi* berpengaruh tidak signifikan terhadap *kinerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Sesuai dengan hasil nilai signifikasi *Path Coefficient*, maka pernyataan **hipotesis 1 (satu) ditolak**.

b. Uji Hipotesis 2 atau H2

   Berdasarkan nilai dari *Path Coefficient* menunjukkan pengaruh antara *etos kerja* terhadap *kinerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya sebesar 2.851 dengan nilai signifikasi 0.005 < 0.05, sehingga dapat diartikan *etos kerja* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Sesuai dengan hasil nilai signifikasi *Path Coefficient*, maka pernyataan **hipotesis 2 (dua) diterima**.

c. Uji Hipotesis 3 atau H3

Berdasarkan nilai dari *Path Coefficient* menunjukkan pengaruh antara *budaya organisasi* terhadap *motivasi kerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya sebesar 0.271 dengan nilai signifikasi 0.786 > 0.05, sehingga dapat diartikan *budaya organisasi* berpengaruh tidak signifikan terhadap *motivasi kerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Sesuai dengan hasil nilai signifikasi *Path Coefficient*, maka pernyataan **hipotesis 3 (tiga) ditolak**.

d. Uji Hipotesis 4 atau H4

Berdasarkan nilai dari *Path Coefficient* menunjukkan pengaruh antara *etos kerja* terhadap *motivasi kerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya sebesar 5.813 dengan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, sehingga dapat diartikan *etos kerja* berpengaruh signifikan terhadap *motivasi kerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Sesuai dengan hasil nilai signifikasi *Path Coefficient*, maka pernyataan **hipotesis 4 (empat) diterima**.

e. Uji Hipotesis 5 atau H5

Berdasarkan nilai dari *Path Coefficient* menunjukkan pengaruh antara *motivasi kerja* terhadap *kinerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya sebesar 0.951 dengan nilai signifikasi 0.342 > 0.05, sehingga dapat diartikan *motivasi kerja* berpengaruh tidak signifikan terhadap *kinerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Sesuai dengan hasil nilai signifikasi *Path Coefficient*, maka pernyataan **hipotesis 5 (lima) ditolak**.

f. Uji Hipotesis 6 atau H6

Berdasarkan nilai dari hasil olah uji *Path Coefficient* menunjukkan pengaruh antara *budaya organisasi* terhadap *kinerja* melalui *motivasi kerja* sebesar 0.611 dengan nilai signifikasi 0.564 > 0.05, sehingga dapat diartikan *budaya organisasi* berpengaruh tidak signifikan terhadap *kinerja* dengan *motivasi kerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Sesuai dengan hasil nilai signifikasi *Path Coefficient*, maka pernyataan **hipotesis 6 (enam) ditolak**.

g. Uji Hipotesis 7 atau H7

Berdasarkan nilai dari hasil olah uji *Path Coefficient* menunjukkan pengaruh antara *etos kerja* terhadap *kinerja* melalui *motivasi kerja* sebesar 3.382 dengan nilai signifikasi 0.171 > 0.05, sehingga *etos kerja* berpengaruh tidak signifikan terhadap *kinerja* dengan *motivasi kerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Sesuai dengan hasil nilai signifikasi *Path Coefficient*, maka pernyataan **hipotesis 7 (tujuh) ditolak**.

5.3.3. Uji Pengaruh Antar Variabel

Pengujian pengaruh antar variabel dilakukan dengan menggunakan *Indirect Effect* untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 5. 26 Indirect Effect

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values
Budaya Organisasi → Kinerja	-0,006	0,002	0,032	0,175	0,861
Etos Kerja → Kinerja	0,089	0,092	0,093	0,953	0,341

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Nilai dari *Indirect Effect* menunjukkan bahwa *budaya organisasi* memiliki pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan dengan *kinerja* dengan nilai *T- Statistics* sebesar 0.175 atau < 1.96 dan nilai *P- Values* sebesar 0.861 atau > 0.05 dalam kriteria. *Etos*

kerja memiliki pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan dengan *kinerja* dengan nilai *T- Statistics* sebesar 0.953 atau < 1.96 dan nilai *P- Values* sebesar 0.341 atau > 0.05 dalam kriteria.

5.3.4. Uji Pengaruh Antar Variabel Spesifik

Pengujian pengaruh antar variabel spesifik atau *Specific Indirect Effect* dilakukan untuk melihat pengaruh tidak langsung.

Tabel 5. 27 Specific Indirect Effect

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values
Budaya Organisasi → Motivasi Kerja → Kinerja	-0,006	0,002	0,032	0,175	0,861
Etos Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja	0,089	0,092	0,093	0,953	0,341

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Nilai dari *Specific Indirect Effect* menunjukkan bahwa *budaya organisasi* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *kinerja* melalui *motivasi kerja* dengan nilai *T-Statistics* sebesar 0.175 atau < 1.96 dan nilai *P- Values* sebesar 0.861 atau > 0.05 dalam kriteria. *Etos kerja* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *kinerja* melalui *motivasi kerja* dengan nilai *T- Statistics* sebesar 0.953 atau < 1.96 dan nilai *P- Values* sebesar 0.341 atau > 0.05 dalam kriteria. Dengan demikian dapat disimpulkan peran *motivasi kerja* adalah mediasi parsial dimana *budaya organisasi* atau *etos kerja* bisa secara langsung berpengaruh terhadap *kinerja* dan bisa juga melalui *motivasi kerja*.

Tabel 5. 28 Analisis Total Effect

Variabel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
Budaya Organisasi → Kinerja	0,166	-0,006	0,160
Etos Kerja → Kinerja	0,376	0,089	0,465
Budaya Organisasi → Motivasi Kerja	-0,040	-	-0,040
Etos Kerja → Motivasi Kerja	0,646	-	0,646
Motivasi Kerja → Kinerja	0,138	-	0,138

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil analisis *Direct Effect* atau pengaruh langsung dapat disimpulkan beberapa penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung *budaya organisasi* terhadap *kinerja* bernilai 0.166 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh adalah 16.6 persen serta bersifat positif.
2. Pengaruh langsung *etos kerja* terhadap *kinerja* bernilai 0.376 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh adalah 37.6 persen serta bersifat positif.
3. Pengaruh langsung *budaya organisasi* terhadap *motivasi kerja* bernilai -0.040 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh adalah 4.0 persen serta bersifat negatif.
4. Pengaruh langsung *etos kerja* terhadap *motivasi kerja* bernilai 0.646 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh adalah 64.6 persen serta bersifat positif.
5. Pengaruh langsung *motivasi kerja* terhadap *kinerja* bernilai 0.138 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh adalah 13.8 persen serta bersifat positif.

Berdasarkan hasil analisis *Indirect Effect* atau pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan beberapa penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung *budaya organisasi* terhadap *kinerja* melalui *motivasi kerja* bernilai -0.006 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang didapatkan untuk *kinerja* dari *budaya organisasi* melalui *motivasi kerja* adalah 0.6 persen serta bersifat negatif.
2. Pengaruh tidak langsung *etos kerja* terhadap *kinerja* melalui *motivasi kerja* bernilai 0.089 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang didapatkan untuk *kinerja* dari *etos kerja* melalui *motivasi kerja* adalah 8.9 persen serta bersifat positif.

Berdasarkan hasil analisis *Total Effect* atau pengaruh total dapat disimpulkan beberapa penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh tidak langsung *budaya organisasi* terhadap *kinerja* melalui *motivasi kerja* bernilai 0.160 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang didapatkan untuk *kinerja* dari *budaya organisasi* melalui *motivasi kerja* adalah 16 persen serta bersifat positif.
2. Pengaruh tidak langsung *etos kerja* terhadap *kinerja* melalui *motivasi kerja* bernilai 0.465 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang didapatkan untuk *kinerja* dari *etos kerja* melalui *motivasi kerja* adalah 46.5 persen serta bersifat positif.

5.3.5. Uji Relevansi

Pengujian relevansi dilakukan dengan menggunakan nilai relevansi prediksi atau *predictive relevance*. Relevansi prediksi menggunakan nilai *Q Square* dengan kriteria

> 0.05 yang digunakan untuk mengukur relevansi antara variabel eksogen dalam memprediksi variabel endogen sudah tepat atau tidak (Ghozali, 2020).

Tabel 5. 29 Uji Q Square

Variabel	Q Square	%
Motivasi Kerja	0,187	18,7
Kinerja	0,292	29,2

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Nilai dari *Q Square* untuk *motivasi kerja* sebesar 0.187 atau 18.7 persen sehingga termasuk dalam kriteria relevan artinya variabel *budaya organisasi* dan *etos kerja* yang digunakan untuk memprediksi variabel *motivasi kerja* sudah tepat. Nilai *Q Square* untuk *kinerja* sebesar 0.292 atau 29.2 persen sehingga termasuk dalam kriteria relevan artinya variabel *budaya organisasi* dan *etos kerja* yang digunakan untuk memprediksi variabel *kinerja* sudah tepat.

5.3.6. Evaluasi Goodness of Fit (GoF)

Uji kelayakan model atau Evaluasi *Goodness of Fit* (GoF) dilakukan dengan menghitung hasil dari perhitungan nilai *avarage communalities index* dikalikan dengan nilai rata - rata *R-Square*. GoF merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan sehingga GoF berfungsi sebagai validasi. Kriteria kelayakan dikategorikan menjadi kategori yaitu GoF kecil untuk nilai 0.1 dan GoF moderat untuk nilai 0.25 serta GoF besar untuk nilai 0.36.

Tabel 5. 30 Goodness of Fit (GoF)

Average Communalities	Average Communalities Square Root	Rata – Rata R-Square	GoF
0,532	0,729	0,369	0,27

Sumber : Data Olah Penulis (2024)

Nilai dari GoF sebesar 0.27 sehingga termasuk dalam kriteria moderat, artinya model memiliki tingkat ketepatan yang berimbang, model dapat dikatakan sudah sesuai dan dapat dikatakan belum mewakili model yang tepat.

5.4. Analisis Dan Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan hipotesis penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya.

5.4.1. Budaya Organisasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan nilai signifikasi uji *Path Coefficient* sebesar 0.268 atau lebih besar dari kriteria 0.05 dapat diartikan *budaya organisasi* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *kinerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Budaya organisasi yang cenderung stabil seperti pada instansi pemerintah tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap ketercapaian kinerja pegawai karena skema pencapaian kinerja yang sudah pakem (Megantara et.al, 2019). Situasi yang stabil dalam instansi pemerintah tercipta karena adanya tatanan yang telah diatur dalam aturan – aturan dengan standar yang tidak dapat serta merta diubah dalam pelaksanaannya. Dinamika budaya organisasi yang ada berjalan sesuai dengan keteraturan yang sudah baku dan target yang sudah ditentukan serta diatur secara teknis dalam aturan – aturan yang sama. Ketercapaian kinerja harus tetap dilakukan dan budaya organisasi harus tetap

dipertahankan, dalam kondisi demikian tidak akan memberikan dampak dari budaya organisasi dengan tuntutan capaian kinerja. Dalam kondisi budaya organisasi yang terbentuk karena dinamika situasi dan kondisi sumber daya serta lingkungan, target kinerja harus tetap tercapai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dirangsang dengan factor lain seperti penghargaan (Saputra et.al, 2023).

Dalam berbagai tuntutan capaian kinerja, instansi akan mempertahankan aturan sesuai dengan ketentuan dan menerapkan berbagai kebijakan sesuai dengan pedoman aturan yang ada. Aktivitas dalam organisasi akan berusaha dipertahankan dalam mencapai tujuan kinerja organisasi, perubahan yang ada didalamnya akan dilakukan sesuai dengan aturan secara taat. Kondisi seperti ini menjadikan hipotesis 1 (satu) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menjadi ditolak.

5.4.2. Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan nilai signifikasi uji *Path Coefficient* sebesar 0.005 atau lebih kecil dari kriteria 0.05 dapat diartikan *etos kerja* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Kondisi etos kerja terbentuk dari budaya organisasi yang ada di lingkungan tersebut. Etos kerja yang terbentuk dalam keteraturan dinamika organisasi menunjukkan model bagaimana masing – masing pegawai mencapai target kinerja. Bagaimana cara pandang pegawai menerjemahkan kerja dan aturan akan menentukan hasil dari kinerja yang mereka lakukan. Etos kerja akan menentukan pola pandangan pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan bagaimana dalam menyelesaikannya sehingga dapat menjadi kinerja mereka sesuai dengan aturan dalam organisasi. Etos kerja yang baik akan menciptakan kondisi

kinerja tercapai dengan baik, sebaliknya etos kerja yang buruk akan menciptakan kondisi kinerja dengan kualitas dan kuantitas yang buruk (Trisnawaty et.al, 2023).

Dalam instansi pemerintah yang penuh dengan keteraturan etos kerja menyangkut bagaimana pegawai memahami dalam menghadapi tantangan yang mungkin terjadi di dalam pekerjaan dan menerjemahkannya dalam panduan pakem kinerja yang sudah ada (Lamere et.al, 2021). Kemampuan masing – masing pegawai memenuhi panduan kinerja ini sangat bergantung pada etos kerja yang ada dalam diri pegawai, kemampuan berpikir dan rasa emosional yang berbeda yang terbentuk dalam budaya organisasi yang stabil. Capaian kinerja terpenuhi dalam kondisi yang prima atau buruk menggambarkan etos kerja dari pegawai dan lingkungan yang bersangkutan yang dapat berupa kelompok atau tim kerja yang ada. Kondisi seperti ini menjadikan hipotesis 2 (dua) bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah diterima.

5.4.3. Budaya Organisasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan nilai signifikasi uji *Path Coefficient* sebesar 0.786 atau lebih besar dari kriteria 0.05 dapat diartikan *budaya organisasi* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *motivasi kerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Motivasi kerja dari pegawai murni terbentuk dari dalam diri untuk melakukan sesuatu dalam mencapai apa yang sudah mereka inginkan. Budaya organisasi yang teratur akan menciptakan berbagai macam pola motivasi dari masing – masing pegawai. Budaya organisasi yang kondusif yang diterapkan di Dinas Kominfo Kota Surabaya belum tentu dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya, kondisi ini disebabkan para

pegawai masih kurang bersedia untuk membagikan ide-ide yang kreatif kepada organisasi dalam menunjang capaian kinerja (Megantara et.al, 2019). Motivasi kerja pada pegawai Dinas Kominfo Kota Surabaya lebih merujuk pada pencapaian posisi, ketersediaan pengakuan, dan bagaimana dapat bekerja berdampingan atau berelasi. Motivasi kerja pegawai menjadi landasan yang kuat dalam bekerja terkait bagaimana cara mencapai kinerja dan bagaimana cara terbaik dalam mengikuti budaya organisasi yang ada.

Motivasi kerja pegawai murni hasil dari respon seseorang untuk menghadapi kondisi yang tersedia demi mencapai apa yang sudah menjadi target yang diinginkan. Baik dan buruknya motivasi pegawai dapat terbentuk dalam budaya organisasi yang teratur dalam instansi pemerintah karena adanya peluang bagi mereka dalam mengembangkan diri, membuka komunikasi, dan menciptakan kepercayaan hingga senioritas dalam bidang pekerjaan tertentu. Seorang pegawai cenderung menunjukkan kemampuan terbaiknya ketika dalam berbagai maksud dan tujuan tertentu, selanjutnya motivasi kerja tersebut menciptakan kemampuan untuk menyesuaikan dalam budaya organisasi yang ada. Rangsangan dari budaya organisasi akan menimbulkan keberagaman motivasi itu sendiri yang tidak mungkin dapat merubah motivasi yang sudah ada dalam diri pegawai tersebut. Kondisi seperti ini menjadikan hipotesis 3 (tiga) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja menjadi ditolak.

5.4.4. Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan nilai signifikasi uji *Path Coefficient* sebesar 0.000 atau lebih kecil dari kriteria 0.05 dapat diartikan *etos kerja* berpengaruh signifikan terhadap *motivasi*

kerja pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Motivasi kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggambarkan bagaimana etos kerjanya dalam menanggapi pekerjaan yang dihadapi. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat untuk suatu tujuan akan cenderung memiliki etos kerja yang kuat begitu juga dengan sebaliknya bahwa motivasi positif didapatkan dari kinerja yang dirangsang dengan peningkatan etos kerja (Aliani, 2021). Motivasi kerja ini akan mendorong seseorang melakukan apa yang menjadi langkah dalam mencapai tujuannya, langkah – langkah inilah yang akan menciptakan ragam persepsi timbulnya etos kerja yang khas dalam seseorang.

Dalam instansi pemerintah ketercapaian kinerja telah ditentukan secara kualitas dan kuantitas sehingga kondisi ini akan menimbulkan adanya kepuasan dari para pegawai untuk sekedar melaksanakan mekanisme yang sudah ada. Kondisi yang stabil ini akan menimbulkan beberapa kondisi psikologi pegawai seperti minimnya inovasi, rasa bersaing antar sesama, dan motivasi untuk mendapatkan performa lebih. Dengan kondisi demikian etos kerja akan merangsang pola kerja pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam upaya untuk lebih baik karena target kinerja (Damanik, 2018) sudah ditentukan dengan aturan – aturan yang bersifat harus baku dan tidak dapat diganggu gugat. Untuk maksud dan tujuan tertentu seseorang cenderung memilik etos yang lebih kuat dari biasanya. Rangsangan mencapai kepuasan dalam meraih tujuan tertentu menentukan etos kerja seseorang dalam keteguhannya melakukan tindakan. Kondisi seperti ini menjadikan hipotesis 4 (empat) bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja adalah diterima.

5.4.5. Motivasi Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan nilai signifikasi uji *Path Coefficient* sebesar 0.342 atau lebih besar dari kriteria 0.05 dapat diartikan *motivasi kerja* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *kinerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai dalam instansi murni sebagai alasan mencapai sesuatu yang diinginkan yang bukan merupakan capaian kinerja. Hal demikian dapat terjadi karena dalam instansi pencapaian kinerja adalah hal yang baku dan sudah diatur pencapaian dan ukuran dari bobot kinerja itu sendiri. Motivasi kerja yang terjadi merupakan tindakan dari seorang pegawai demi mendapatkan suatu nilai atau fungsi tambah dalam pekerjaannya. Lingkungan instansi yang cenderung sesuai untuk memiliki kelebihan mendapatkan banyak pengalaman dan kesempatan mengembangkan diri yang baik akan tetap menciptakan motivasi yang beragam dalam diri masing – masing pegawai. Sejalan dengan keadaan tersebut sebuah instansi pemerintah adalah sebuah organisasi yang tetap mempertahankan aturan – aturan dalam pelaksanaan keberlangsungan oraganisasi. Dinas Kominfo Kota Surabaya menerapkan kompensasi dalam bentuk non finansial ketika ada pekerjaan tambahan dengan banyaknya gangguan dan peristiwa yang ditangani secara berkala yang sedikit banyak memberikan kontribusi pengaruh kepada pegawai dapat bekerja lebih maksimal karena merasa lebih termotivasi dan lebih dihargai (Lamere et.al, 2021). Dapat disimpulkan bahwa instansi pemerintah merupakan tempat bagi semua pegawai dalam mengembangkan motivasi kerjanya untuk pengembangan diri baik dalam hal teknis maupun non teknis. Dengan demikian ketercapaian kinerja tetap menjadi sebuah paten yang harus dipenuhi

bagaimanapun motivasi pegawai yang timbul dalam pelaksanaannya. Dalam instansi pemerintah ketercapaian pegawai akan menjadi prestasi yang tetap harus dipublikasi kepada masyarakat secara berkala pada setiap tahun anggarannya. Kondisi seperti ini menjadikan hipotesis 5 (lima) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menjadi ditolak.

5.4.6. Budaya Organisasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan olah nilai signifikasi uji *Path Coefficient* sebesar 0.564 atau lebih besar dari kriteria 0.05 dapat diartikan *budaya organisasi* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *kinerja* melalui variabel intervening *motivasi kerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Kinerja yang tercapai merupakan gambaran dari kesungguhan seseorang dalam bertindak sesuai dengan motivasi yang mereka miliki. Dalam lingkungan instansi pemerintah yang sudah teratur dan stabil ketercapaian kinerja adalah sebuah kepastian dari mekanisme yang berjalan. Motivasi kerja dalam mencapai apa yang mereka bidik dalam melakukan adaptasi terhadap budaya organisasi yang berlaku sepenuhnya tidak akan mempengaruhi hasil kinerja. Kinerja dalam bahasan sebelumnya adalah suatu kepastian baik secara kualitas dan kuantitas yang hanya dapat dimodifikasi dalam rangka pencapaian kinerja itu sendiri. Keberagaman metode murni terjadi karena masing – masing motivasi pegawai. Dinas Kominfo Kota Surabaya dituntut dapat membagun budaya organisasi yang tinggi dari setiap pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut agar dapat meminimalisir sikap kerja yang tidak baik yang dan tidak hanya berorentasi terhadap kualitas kerja yang semestinya (Tardin et.al, 2021), sehingga para pegawai cenderung dapat melakukan

kerja secara berdampingan sesuai dengan spesifikasi penempatan yang dilakukan. Budaya organisasi berjalan sesuai dengan regulasi yang ada dan tantangan serta hambatan yang terjadi adalah hal baku yang harus diselesaikan sesuai dengan standar operasional. Semua pegawai memiliki motivasi kerja untuk mengembangkan pengalaman teknis atau hubungan sosial yang lebih luas bagi dirinya. Budaya organisasi yang berubah karena kebijakan yang terbentuk tidak akan merubah ketetapan kuantitas dan kualitas target kinerja yang dibentuk bagaimanapun motivasi kerja dalam pekerjaan yang dilakukan dalam prosesnya. Kondisi seperti ini menjadikan hipotesis 6 (enam) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai sebagai variabel intervening menjadi ditolak.

5.4.7. Etos Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan olah nilai signifikasi uji *Path Coefficient* sebesar 0.171 atau lebih besar dari kriteria 0.05 dapat diartikan *budaya organisasi* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *kinerja* melalui variabel intervening *motivasi kerja* pada Dinas Kominfo Kota Surabaya. Perpaduan etos kerja dalam motivasi kerja yang timbul dalam diri pegawai akan menciptakan keragaman pola kerja yang ada dalam instansi dalam tingkat pencapaian kinerja. Bagaimana seorang pegawai memaknai aturan dan etika yang sudah ada dengan motivasi kerja kuat yang dimiliki akan membuat kinerja tercapai dalam berbagai variasi. Merupakan suatu kondisi yang kompleks ketika capaian kinerja menjadi suatu tuntutan yang baku dengan berbagai keragaman pola kerja dari etos kerja penuh dengan motivasi tertentu yang terbentuk. Sejatinya dalam

instansi pemerintah tidak ada toleransi dalam pencapaian kinerja dalam berbagai kondisi yang ada, kondisi dapat berupa intervensi motivasi kerja ataupun pandangan etos kerja yang beragam dalam menanggapi aturan - aturan yang ada. Organisasi diharapkan mampu mendorong pegawai untuk disiplin pada masing – masing bidang pekerjaannya sehingga etos kerja tidak terbukti memberikan pengaruh pada kinerja melalui variabel intervening motivasi kerja (Lamere et.al, 2021). Etos kerja secara murni akan memberi pengaruh pada salah satu fokus pegawai antara bagaimana harus memenuhi target capaian kinerja atau fokus dalam mencapai motivasi kerja yang diinginkan dengan tetap melakukan kewajiban yang melekat dalam kerja. Pegawai akan dituntut dalam mempertimbangkan kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi, merupakan suatu motivasi dalam melakukan pengorbanan antara semua pilihan yang pasti terkait cara pandang dan hal ini merupakan arti etos kerja. Dalam instansi pemerintah pegawai dituntut untuk berorientasi pada organisasi demi tercapainya kinerja secara sempurna dalam motivasi apapun. Kondisi seperti ini menjadikan hipotesis 7 (tujuh) bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pegawai sebagai variabel intervening menjadi ditolak.