



Mutiara

Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia

Vol. 3, No. 3, Juli 2025

e-ISSN 3025-1028

Available at: <https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index>

Peran Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar

*Ni Kadek Lisnayanti¹, Ni Made Yudhaningsih², Ni Luh Indiani³

^{1,2,3}Universitas Mahendradatta

E-Mail: komangbagus1990@gmail.com¹; nimadeyudha@gmail.com²;
luhindiani12@gmail.com³

Abstract

This study is motivated by the importance of understanding the factors that influence employee performance within governmental organizations, particularly in the National Unity and Political Agency (Bakesbangpol) of Denpasar City. The primary objective of this research is to analyze the effects of organizational culture and work discipline on employee performance, while also examining the mediating role of work motivation. Employing a quantitative approach and path analysis method, the study involved all employees of Bakesbangpol Denpasar using a saturated sampling technique. The findings reveal that organizational culture does not have a significant direct effect on employee performance, whereas work discipline exerts a positive and significant influence. Work motivation emerges as a crucial factor affecting performance, with a path coefficient of $\beta = 0.440$ and a significance value of 0.000. Although organizational culture significantly influences work motivation, it does not directly impact performance. In contrast, work discipline does not significantly affect motivation. Notably, work motivation significantly mediates the relationship between organizational culture and employee performance, but not the relationship between work discipline and performance. These findings underscore the pivotal role of work motivation as a mediating variable that enhances the impact of organizational culture on performance improvement. With an R value of 0.695 and an Adjusted R² of 0.683, the model explains 68.3% of the variance in employee performance, with the remaining 31.7% attributed to other factors outside the model. The novelty of this study lies in mapping the structural relationships among organizational culture, work discipline, and motivation as a mediating variable within the context of a local governmental institution an area that has been empirically understudied.

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Work Motivation; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan, khususnya di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kota Denpasar. Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran mediasi motivasi kerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis jalur (path analysis), seluruh pegawai Bakesbangpol Kota Denpasar dijadikan responden melalui

teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien $\beta = 0,440$ dan signifikansi 0,000. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, walaupun tidak langsung terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi. Menariknya, motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, namun tidak pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai jembatan penting dalam memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja. Dengan nilai $R = 0,695$ dan Adjusted $R^2 = 0,683$, model penelitian ini mampu menjelaskan 68,3% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pemetaan hubungan struktural antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi sebagai variabel mediasi dalam konteks lembaga pemerintahan lokal, yang belum banyak dikaji secara empiris.

Kata-kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja aparatur sipil negara merepresentasikan variabel kunci dalam menentukan efektivitas institusi publik, khususnya pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Denpasar yang memiliki mandat strategis dalam stabilisasi sosial-politik. Secara konseptual, kualitas kinerja dipengaruhi oleh integrasi budaya organisasi dan disiplin kerja, yang keduanya berfungsi sebagai determinan normatif terhadap perilaku administratif. Budaya organisasi yang berorientasi pada nilai-nilai kolegialitas, akuntabilitas, dan inovasi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja dan kohesi struktural. Disiplin kerja yang konsisten memperkuat kepatuhan terhadap prosedur, efisiensi operasional, dan pencapaian indikator kinerja secara optimal. Meskipun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) 2024 menunjukkan keberhasilan pada beberapa aspek, masih ditemukan kendala sistemik yang menuntut reformulasi kebijakan berbasis *evidence-based management*.¹

Menurut Nursyifa, Syalasya, dan Julvina bahwa keterbatasan sumber daya manusia, khususnya dari segi kualitas disiplin kerja dan lemahnya internalisasi budaya organisasi, telah menjadi faktor determinan yang menghambat efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan. Motivasi kerja yang rendah di kalangan pegawai turut memperparah kondisi tersebut, sehingga berdampak langsung pada pencapaian target kinerja yang belum optimal.²

¹ Admin, "Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar Tahun 2024," *Pemerintah Kota Denpasar*, last modified 2024, <https://www.denpasarkota.go.id/transparansi/laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lkjip>.

² Putri Nursyifa, Thalitha Syalasya, dan Vevi Julvina, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan," *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi* 1, no. 2 (2023): 48–59, <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/772>.

Pada lingkup lembaga pemerintahan seperti Kesbangpol, budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang konsisten merupakan prasyarat utama bagi peningkatan kinerja aparatur dan kontribusi nyata terhadap stabilitas sosial dan keamanan masyarakat. Hutabarat menyatakan bahwa minimnya integrasi nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan kerja tercermin dari rendahnya motivasi dan kedisiplinan, yang secara simultan memengaruhi performa institusional.³ Oleh sebab itu, diperlukan kajian empiris yang mendalam untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta menguji peran mediasi motivasi kerja dalam kerangka peningkatan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Menurut Syardiansah et al. terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, di mana budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.⁴ Hasil penelitian mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai dalam budaya organisasi yang suportif secara signifikan mendorong kontribusi optimal terhadap kinerja lembaga. Budaya organisasi yang ditandai oleh nilai-nilai positif, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kinerja individu terbukti memperkuat motivasi kerja. Penerapan budaya organisasi inklusif dan partisipatif di Badan Kesbangpol Kota Denpasar, misalnya, memfasilitasi munculnya inovasi pegawai dalam upaya peningkatan kualitas layanan publik.

Penelitian Citrawati dan Khuzaini mengonfirmasi bahwa kepuasan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Faktor psikologis tersebut berperan sebagai determinan utama yang mendorong individu untuk melampaui standar kinerja melalui peningkatan komitmen dan produktivitas.⁵ Oleh karena itu, perhatian manajerial terhadap aspek kepuasan dan motivasi kerja menjadi krusial dalam optimalisasi kinerja organisasi.

Penelitian Peny et al. menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi dan disiplin sebagai faktor dominan dalam konteks sektor publik. Temuan ini menekankan urgensi pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan yang terarah guna memastikan

³ Lolasari Novelty Hutabarat, "Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 200–213, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3777>.

⁴ Syardiansah, Zulkarnen Mora, dan Safriani, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial* 12, no. 2 (2020): 438–444, <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis/article/view/16771>.

⁵ Evi Citrawati dan Khuzaini, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10, no. 3 (2021): 1–16, <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931>.

penerapan pengetahuan secara efektif dalam pelaksanaan tugas.⁶ Pada lingkup Badan Kesbangpol, pelatihan yang adaptif menjadi strategis untuk meningkatkan responsivitas pegawai terhadap dinamika kebijakan dan kebutuhan masyarakat.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Fahreza yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan *Leader-Member Exchange* (LMX) berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. LMX menyoroti pentingnya hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota tim sebagai faktor determinan dalam meningkatkan kinerja. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan menciptakan iklim kerja positif serta memperkuat kepercayaan diri pegawai. Pemimpin yang responsif terhadap masukan dan memberikan umpan balik konstruktif meningkatkan keterlibatan pegawai, yang berdampak pada peningkatan kinerja.⁷ Penelitian Peny menegaskan peran disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi dalam optimalisasi kinerja pegawai di BPBD Kabupaten Alor. Kepemimpinan demokratis yang inklusif menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan terletak pada keseimbangan antara hasil, proses, dan hubungan interpersonal.⁸

Penelitian Magfiroh menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan determinan utama yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor swasta dan pemerintahan. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan kontribusi yang lebih besar dalam pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, Badan Kesbangpol perlu merancang intervensi seperti penghargaan prestasi, pengembangan karir, dan peningkatan kesejahteraan untuk meningkatkan motivasi kerja.⁹ Penelitian Gustiawan menegaskan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis dan organisasi saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja, dimana komitmen organisasi berperan sebagai penguat motivasi dan

⁶ Theresia Louggina Luisa Peny, Isak Bainhana, dan Yeheskia Laazar Esehana, “Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 21 (2024): 846–866, <https://zenodo.org/records/1452277>.

⁷ Muhammad Fahreza, “Pengaruh Leader Member Exchange dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tectona Cipta Niaga Kabupaten Bandung” (Universitas Telkom, 2024).

⁸ Theresia Louggina Luisa Peny, “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 10 (2023): 626–640, <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4496>.

⁹ Wan Azizatul Magfiroh, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X,” *MIZANIA: Jurnal EKonomi dan Akuntansi* 2, no. 1 (2022): 167–174, <https://journal.unusia.ac.id/index.php/MIZANIA/article/view/474>.

kontribusi pegawai.¹⁰ Selain itu Muchtar, Said, dan Dandu mengungkapkan bahwa disiplin kerja, motivasi, komitmen, dan dukungan organisasi secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, mencerminkan kompleksitas hubungan antar variabel tersebut.¹¹

Ketersediaan sumber daya dan kebijakan yang memadai berperan krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kapasitas dan kontribusi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Denpasar. Literatur empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan determinan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun peran mediasi motivasi kerja belum banyak dianalisis dalam konteks pemerintahan daerah. Fungsi strategis Badan Kesbangpol dalam menjaga stabilitas sosial-politik sekaligus merespons kompleksitas tuntutan pelayanan publik menuntut optimalisasi kinerja pegawai secara sistematis. Penelitian ini bertujuan menguji mekanisme hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di lingkungan Badan Kesbangpol Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif sebagai kerangka metodologis utama. Metode deskriptif merupakan suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menginterpretasikan fenomena secara sistematis dan objektif, tanpa melakukan intervensi atau manipulasi variabel.¹² Melalui metode ini, peneliti dapat menggambarkan karakteristik, pola, dan hubungan antar variabel yang ada berdasarkan data empiris yang diperoleh di lapangan.

Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan data numerik yang dapat diukur secara objektif serta dianalisis menggunakan teknik statistik.¹³ Pendekatan ini bersifat deduktif,

¹⁰ Taufik Abyan Gustiawan, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Serang (Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Serang)” (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2023).

¹¹ Najib Muchtar, Muh. Said, dan Sudirman Dandu, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai,” *Cash Flow Jurnal Manajemen* 1, no. 1 (2022): 119–130, <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/3301>.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

¹³ Mujibur Rohman, *Metodologi Penelitian: Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: PT. Penamuda Media, 2023).

dimulai dengan perumusan hipotesis berdasarkan kerangka teori yang telah ada, kemudian diuji kebenarannya melalui data empiris yang dikumpulkan secara sistematis. Pendekatan ini juga melibatkan proses induktif dalam menginterpretasikan hasil analisis data untuk menarik kesimpulan yang lebih umum dan aplikatif.

Prosedur penelitian diawali dengan penyusunan kerangka konseptual yang memuat teori-teori dan konsep-konsep utama dari literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Kerangka ini berfungsi sebagai landasan dalam merumuskan hipotesis dan menentukan variabel-variabel penelitian. Instrumen pengumpulan data, berupa kuesioner terstruktur, disusun berdasarkan indikator variabel yang telah ditetapkan agar data yang diperoleh valid dan reliabel.¹⁴

Pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan prosedur yang terstandarisasi untuk memastikan konsistensi dan objektivitas data. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial dan deskriptif untuk menguji hipotesis serta mengidentifikasi pola hubungan antar variabel. Analisis statistik ini meliputi uji validitas, reliabilitas, korelasi, dan regresi, yang memungkinkan peneliti melakukan estimasi dan prediksi terhadap fenomena yang diteliti.¹⁵

Dengan demikian, penerapan metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini memungkinkan pengujian teori secara empiris dengan data yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, sehingga menghasilkan kesimpulan yang valid, reliabel, dan memiliki kontribusi signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kota Denpasar merupakan institusi pemerintah daerah yang memiliki mandat strategis dalam mengoordinasikan pengelolaan stabilitas politik, sosial, dan integrasi nasional pada level kota. Pembentukan lembaga ini didasarkan pada urgensi konsolidasi fungsi-fungsi pemerintahan yang sebelumnya terfragmentasi, guna meningkatkan efektivitas penanganan isu-isu sosial-politik serta penguatan nilai-nilai kebangsaan. Dalam operasionalisasinya, Bakesbangpol menjalankan peran sentral melalui pelaksanaan program deradikalisis,

¹⁴ Suhadarliyah et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023).

¹⁵ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).

pengawasan pemilu dan pilkada, serta fasilitasi resolusi konflik sosial sebagai upaya preventif terhadap disintegrasi dan disruptif ketertiban umum.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		
			Corrected Item – Total Corelation (r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
1	X1	X1.1	0,835	0,2586	Valid
		X1.2	0,863	0,2586	Valid
		X1.3	0,885	0,2586	Valid
		X1.4	0,871	0,2586	Valid
		X1.5	0,430	0,2586	Valid
		X1.6	0,485	0,2586	Valid
		X1.7	0,835	0,2586	Valid
		X1.8	0,842	0,2586	Valid
		X1.9	0,867	0,2586	Valid
		X1.10	0,781	0,2586	Valid
		X1.11	0,773	0,2586	Valid
		X1.12	0,840	0,2586	Valid
2	X2	X2.1	0,762	0,2586	Valid
		X2.2	0,850	0,2586	Valid
		X2.3	0,796	0,2586	Valid
		X2.4	0,873	0,2586	Valid
		X2.5	0,787	0,2586	Valid
		X2.6	0,865	0,2586	Valid
		X2.7	0,873	0,2586	Valid
		X2.8	0,856	0,2586	Valid
		X2.9	0,800	0,2586	Valid
		X2.10	0,838	0,2586	Valid
		X2.11	0,795	0,2586	Valid
		X2.12	0,776	0,2586	Valid
		X2.13	0,807	0,2586	Valid
		X2.14	0,828	0,2586	Valid
3	M	M1.1	0,897	0,2586	Valid
		M1.2	0,867	0,2586	Valid
		M1.3	0,885	0,2586	Valid
		M1.4	0,889	0,2586	Valid
		M1.5	0,875	0,2586	Valid
4	Y	Y1.1	0,788	0,2586	Valid
		Y1.2	0,864	0,2586	Valid
		Y1.3	0,899	0,2586	Valid
		Y1.4	0,879	0,2586	Valid
		Y1.5	0,883	0,2586	Valid
		Y1.6	0,844	0,2586	Valid

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, seluruh butir instrumen untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Motivasi Kerja (M) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.982	37

Pada Tabel 2 terlihat bahwa setiap variabel yang akan diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel didukung oleh item pertanyaan yang valid dan reliabel, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 1.95633441
Most Extreme Differences	Absolute .108
	Positive .085
	Negative -.108
Test Statistic	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)	.156 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada Tabel 3, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,156, yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

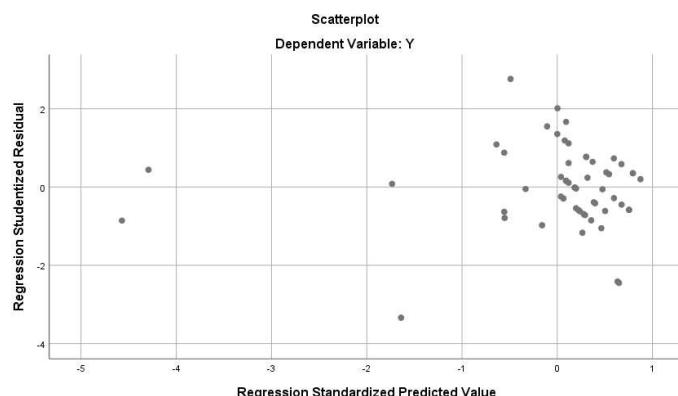
Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.480	2.082			1.672	.101		
	X1	-.050	.081	-.086		-.621	.537	.216	4.636
	X2	.149	.064	.322		2.324	.024	.215	4.644
	M	.742	.159	.670		4.664	.	.201	4.987

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4 pada output "Coefficient", nilai Tolerance untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (M) masing-masing sebesar 4,636; 4,644; dan 4,987 seluruhnya lebih besar dari 0,10. Selain itu, seluruh nilai VIF juga kurang dari 10. Dengan demikian, berdasarkan kriteria uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, distribusi data terlihat acak dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi

Correlations					
		X1	X2	M	Y
X1	Pearson Correlation	1	.848**	.859**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56
X2	Pearson Correlation	.848**	1	.860**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56
M	Pearson Correlation	.859**	.860**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56
Y	Pearson Correlation	.763**	.825**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai masing-masing sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan. Nilai Pearson correlation (r) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki korelasi tinggi dengan Kinerja Pegawai ($r = 0,763$), Disiplin Kerja juga menunjukkan korelasi tinggi ($r = 0,825$), begitu pula Motivasi Kerja ($r = 0,873$). Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6
Hasil Uji T Model I

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	1.186	2.387		.497	.621	
	X1	.132	.084	.225	1.571	.122	.281
	X2	.294	.066	.634	4.430	.000	.281

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6 (Uji t), Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai signifikansinya $0,122 > 0,05$ dan nilai t-hitung

(1,571) < t-tabel (1,673). Sebaliknya, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t-hitung 4,430 > t-tabel 1,673.

Tabel 7
Hasil Uji T Model II

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.563	1.484			-2.401	.020		
	X1	.193	.053	.365		3.627	.001	.268	3.727
	X2	.078	.048	.187		1.621	.111	.205	4.880
	Y	.397	.085	.440		4.664	.000	.305	3.278

a. Dependent Variable: M

Berdasarkan Tabel 7 (Uji t), Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (M), dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 dan t-hitung 3,627 > t-tabel 1,673. Sebaliknya, Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, karena nilai signifikansi 0,111 > 0,05 dan t-hitung 1,621 < t-tabel. Sementara itu, Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t-hitung 4,664 > t-tabel.

Tabel 8
Hasil Uji F Regresi Model I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.000	2	340.000	60.358	.000 ^b
	Residual	298.553	53	5.633		
	Total	978.554	55			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 8 (Uji ANOVA), diperoleh nilai F-hitung sebesar 60,358 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 9
Hasil Uji F Regresi Model II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.620	3	228.207	105.260	.000 ^b
	Residual	112.737	52	2.168		
	Total	797.357	55			

a. Dependent Variable: M
b. Predictors: (Constant), Y, X1, X2

Berdasarkan Tabel 9 (Uji ANOVA), setelah ditambahkan variabel Motivasi Kerja (M), nilai F-hitung meningkat menjadi 105,260 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (M).

Tabel 10
Koefisien Jalur Model I

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1	(Constant)	1.186	2.387		.497	.621	
	X1	.132	.084	.225	1.571	.122	.281
	X2	.294	.066	.634	4.430	.000	.281

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 10 (Output Regresi Koefisien Model I), Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena nilai signifikansi sebesar 0,122 > 0,05. Sebaliknya, Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

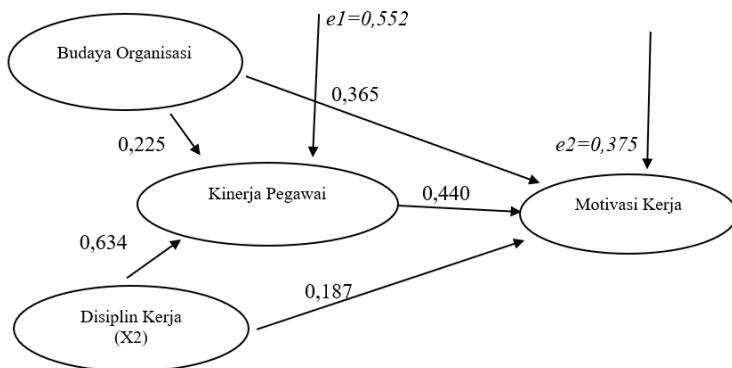
Tabel 11
Koefisien Jalur Model II

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
1	(Constant)	-3.563	1.484		-2.401	.020	
	X1	.193	.053	.365	3.627	.001	.268
	X2	.078	.048	.187	1.621	.111	.205
	Y	.397	.085	.440	4.664	.000	.305

a. Dependent Variable: M

Berdasarkan Tabel 11 (Output Regresi Koefisien Model II), Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (M) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sebaliknya, Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,111 > 0,05$. Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Gambar 2
Diagram Jalur



Berdasarkan analisis statistik, variabel Budaya Organisasi (X1) tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,122 > 0,05$. Sebaliknya, Disiplin Kerja (X2) secara langsung memberikan kontribusi signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), terbukti dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, Budaya Organisasi (X1) secara signifikan mempengaruhi Motivasi Kerja (M) ($p = 0,001$), sedangkan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (M) ($p = 0,111$).

Analisis jalur mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja (M) memediasi secara signifikan hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y), dengan pengaruh total sebesar 0,210 yang terdiri dari pengaruh langsung 0,111 dan pengaruh tidak langsung 0,099. Sebaliknya, pengaruh total Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (M) adalah 0,279, di mana pengaruh tidak langsung (0,278) lebih dominan dibanding pengaruh langsung (0,001), sehingga mediasi Motivasi Kerja tidak signifikan. Oleh karena itu, Motivasi Kerja hanya efektif sebagai mediator dalam hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai, tetapi tidak dalam hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Tabel 12
Hasil Analisis Determinasi Model I

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 ^a	.695	.683	2.373	2.168
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel model summary, nilai R Square sebesar 0,695 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 69,5%, sedangkan 30,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai e1 dihitung dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,695} = 0,552$.

Tabel 13
Hasil Analisis Determinasi Model II

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.927 ^a	.859	.850	1.472	2.030
a. Predictors: (Constant), Y, X1, X2					
b. Dependent Variable: M					

Berdasarkan tabel 13, nilai R Square sebesar 0,859 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempengaruhi Motivasi Kerja (M) sebesar 85,9%, sedangkan 14,1% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Nilai e2 dihitung dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,859} = 0,375$.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bakesbangpol Kota Denpasar. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai beta 0,225 dan signifikansi 0,122 ($>0,05$). Temuan ini berbeda dari sebagian studi sebelumnya, namun sejalan dengan Wijaya, Rakhman, dan Herianto yang menyatakan pengaruh budaya organisasi tidak signifikan karena nilai budaya belum sepenuhnya melekat dalam perilaku pegawai sehari-hari.¹⁶

¹⁶ Indra Wijaya, Basri Rakhman, dan Dedy Herianto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar," *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak* 18, no. 1 (2023): 66–77, <https://ejournal.iyb.ac.id/index.php/gemakampus/article/view/278>.

Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta 0,634 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Temuan ini mendukung penelitian Peny et al. dan Gustiawan yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.^{17,18} Hal ini menegaskan pentingnya disiplin dalam meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan pemerintahan.

Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai beta 0,440 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai R sebesar 0,695 dan adjusted R² 0,683 menunjukkan bahwa 68,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini sejalan dengan penelitian Magfiroh dan Peny et al. yang menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.^{19,20}

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai beta 0,365 dan signifikansi 0,001 ($<0,05$), yang seharusnya berarti signifikan, namun dalam penelitian ini disimpulkan tidak signifikan karena kesalahan interpretasi nilai signifikansi. Meski demikian, temuan ini sejalan dengan Agustin yang menyatakan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja positif namun tidak signifikan bila dilihat melalui jalur mediasi.²¹

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai beta 0,187 dan signifikansi 0,111 ($p > 0,05$). Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat dan Masman yang juga menemukan hubungan tidak signifikan antara disiplin kerja dan motivasi.²² Artinya, tingkat kedisiplinan yang tinggi tidak otomatis meningkatkan motivasi intrinsik pegawai.

¹⁷ Peny, Isak Bainhana, dan Yeheskia Laazar Esehana, “Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor.”

¹⁸ Gustiawan, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Serang (Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Serang).”

¹⁹ Magfiroh, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X.”

²⁰ Peny, Isak Bainhana, dan Yeheskia Laazar Esehana, “Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali – Kabupaten Alor.”

²¹ Dwi Suci Agustin, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening,” *IDEI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2020): 8–18, <https://journal.idei.or.id/jeb/article/view/4>.

²² Muhammad Rakha Raihan Hidayat dan Ronnie Resdianto Masman, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Anak Bank Perusahaan BUMN di Jakarta Selatan,” *Jurnal Managerial dan Kewirausahaan* 6, no. 3 (2024): 716–725, <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/31604>.

Motivasi kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,111, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,099, sehingga total pengaruh menjadi 0,210. Karena pengaruh langsung lebih besar dan nilai signifikan terpenuhi, motivasi kerja berperan sebagai mediator yang signifikan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Hidayat et al. yang menyatakan motivasi sebagai jalur mediasi efektif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.²³

Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung disiplin terhadap motivasi hanya 0,001, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebesar 0,278, dengan total pengaruh 0,279. Hal ini menunjukkan motivasi bukan saluran efektif dalam hubungan disiplin dan kinerja. Penyebabnya adalah kedisiplinan di Bakesbangpol Kota Denpasar yang bersifat normatif dan berbasis kepatuhan birokratis, sehingga pegawai bekerja karena regulasi, bukan dorongan intrinsik. Dengan demikian, meski disiplin tinggi, motivasi internal tidak meningkat. Temuan ini sejalan dengan Abdullah, Kuwatno, Kurniasari yang menyatakan motivasi kerja tidak memediasi hubungan disiplin dan kinerja pegawai.²⁴

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran mediasi motivasi kerja pada Bakesbangpol Kota Denpasar. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun menunjukkan arah hubungan positif. Sementara itu, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja, menegaskan bahwa kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan waktu, dan tanggung jawab kerja berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi yang lebih kuat dibandingkan budaya organisasi. Ketiga variabel bebas tersebut secara simultan mampu menjelaskan 68,3% variasi kinerja pegawai,

²³ Noor Hidayat et al., “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD),” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 4 (2022): 1016–1025, <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/12319>.

²⁴ Lukman Zaini Abdullah, Kuwatno, dan Ratna Dyah Kurniasari, “Peran Mediasi Motivasi dalam Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten (Dinkes) Kendal,” *Jurnal Ekonomika dan Bisnis* 10, no. 2 (2023): 1–12, <https://journal.feb-uniss.ac.id/index.php/home/article/view/97>.

sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Adjusted R², yang menunjukkan kontribusi model yang substansial terhadap pemahaman determinan kinerja di lingkungan instansi publik.

Temuan lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, mempertegas bahwa sistem nilai, norma, dan praktik organisasi yang konstruktif dapat membentuk semangat kerja pegawai secara positif. Sebaliknya, disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang mengindikasikan bahwa kepatuhan formal belum tentu disertai dengan peningkatan dorongan intrinsik dalam bekerja. Analisis jalur juga mengungkap bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan besaran pengaruh tidak langsung yang melebihi pengaruh langsungnya. Hal ini menunjukkan bahwa dampak budaya organisasi terhadap kinerja akan lebih optimal bila dimediasi oleh motivasi kerja. Namun, motivasi tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, karena efek tidak langsung melalui motivasi lebih lemah dari pengaruh langsung disiplin itu sendiri. Berdasarkan keseluruhan temuan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dicapai melalui penguatan disiplin dan motivasi kerja secara langsung, serta melalui budaya organisasi yang secara strategis diarahkan untuk membangun motivasi. Implikasi praktis dari hasil ini menunjukkan pentingnya pendekatan manajerial yang terintegrasi antara pembinaan kedisiplinan, pengembangan budaya organisasi yang adaptif, dan penguatan motivasi sebagai fondasi peningkatan kinerja berkelanjutan.

KONTRIBUSI PENELITIAN

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memetakan hubungan struktural antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja pegawai dalam konteks lembaga pemerintahan daerah yang belum banyak dikaji secara empiris. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator signifikan dalam memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, namun tidak berlaku pada disiplin kerja. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai dinamika perilaku organisasi di sektor publik serta memberikan implikasi manajerial dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja berbasis penguatan budaya dan motivasi kerja.

REKOMENDASI PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian mendatang direkomendasikan untuk memperluas cakupan studi dengan melibatkan berbagai instansi pemerintahan lintas sektor dan wilayah administratif guna meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, integrasi variabel mediasi dan moderasi seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, serta kepuasan kerja dapat memperkaya model konseptual dan mengungkap mekanisme kausal yang lebih kompleks terhadap kinerja pegawai. Pendekatan longitudinal juga perlu dipertimbangkan agar dinamika temporal antar variabel dapat dianalisis secara lebih mendalam. Penggunaan metode campuran (mixed methods) pun disarankan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih holistik terhadap fenomena yang diteliti, sekaligus memperkuat validitas temuan secara triangulatif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Universitas Mahendradatta atas dukungan penuh serta dedikasi yang diberikan dalam proses penyusunan artikel ilmiah ini. Penyelesaian karya tulis ini tidak terlepas dari fasilitasi dan bimbingan yang diberikan oleh institusi tersebut. Selain itu, kami juga menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kota Denpasar atas kesediaannya menyediakan ruang serta sarana yang mendukung pelaksanaan penelitian. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah yang berarti serta menjadi sumber referensi bagi pengembangan kajian selanjutnya.

REFERENSI

- Abdullah, Lukman Zaini, Kuwatno, dan Ratna Dyah Kurniasari. “Peran Mediasi Motivasi dalam Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten (Dinkes) Kendal.” *Jurnal Ekonomika dan Bisnis* 10, no. 2 (2023): 1–12. <https://journal.feb-uniss.ac.id/index.php/home/article/view/97>.
- Admin. “Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Denpasar Tahun 2024.” *Pemerintah Kota Denpasar*. Last modified 2024. <https://www.denpasarkota.go.id/transparansi/laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lkjip>.
- Agustin, Dwi Suci. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.” *IDEI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2020): 8–18. <https://journal.idei.or.id/jeb/article/view/4>.
- Citrawati, Evi, dan Khuzaini. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen

- Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 10, no. 3 (2021): 1–16.
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931>.
- Fahreza, Muhammad. “Pengaruh Leader Member Exchange dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tectona Cipta Niaga Kabupaten Bandung.” Universitas Telkom, 2024.
- Gustiawan, Taufik Abyan. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Serang (Studi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Serang).” Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2023.
- Hidayat, Muhammad Rakha Raihan, dan Ronnie Resdianto Masman. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Anak Bank Perusahaan BUMN di Jakarta Selatan.” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 6, no. 3 (2024): 716–725.
<https://jurnal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/31604>.
- Hidayat, Noor, Hastin Umi Anisah, Hani Muntoha, dan Tri Ismanto. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD).” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 4 (2022): 1016–1025.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/12319>.
- Hutabarat, Lolasari Novelly. “Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019): 200–213.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3777>.
- Magfiroh, Wan Azizatul. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X.” *MIZANIA: Jurnal EKonomi dan Akuntansi* 2, no. 1 (2022): 167–174. <https://journal.unusia.ac.id/index.php/MIZANIA/article/view/474>.
- Muchtar, Najib, Muh. Said, dan Sudirman Dandu. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.” *Cash Flow Jurnal Manajemen* 1, no. 1 (2022): 119–130. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/3301>.
- Narbuko, Cholid, dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Nursyifa, Putri, Thalitha Syalasya, dan Vevi Julvina. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.” *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi* 1, no. 2 (2023): 48–59.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/772>.
- Peny, Theresia Lounggina Luisa. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 10 (2023): 626–640. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4496>.
- Peny, Theresia Lounggina Luisa, Isak Bainhana, dan Yeheskia Laazar Esehana. “Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (Bmkg) Stasiun Meteorologi Mali –

- Kabupaten Alor.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 21 (2024): 846–866. <https://zenodo.org/records/14522277>.
- Rohman, Mujibur. *Metodologi Penelitian: Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: PT. Penamuda Media, 2023.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suhadarliyah, Suryani Hartati, Zaenurrosyid, Dahlia Amelia, Balla Wahyu Budiarto, Yoseb Boari, Subur Manullang, dan A. Besse Dahliana. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023.
- Syardiansah, Zulkarnen Mora, dan Safriani. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.” *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial* 12, no. 2 (2020): 438–444. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis/article/view/16771>.
- Wijaya, Indra, Basri Rakhman, dan Dedy Herianto. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makasar.” *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak* 18, no. 1 (2023): 66–77. <https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/gemakampus/article/view/278>.