

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Puji Heryanto¹, Chalimah²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

Corresponding e-mail: pujiheryanto91@gmail.com

Copyright © 2025 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/jimi.v5i1.696](https://doi.org/10.53866/jimi.v5i1.696)

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of organizational culture and work discipline through work motivation on employee performance at the Pekalongan City Communication and Information Service. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study were 62 employees of the Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan. Sampling in this research used population study techniques or saturated samples, namely all employees. The data collection technique used is by obtaining data obtained from questionnaires. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). This research data processing uses SmartPLS software version 4.0. The research results show that (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction; (2) work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance; (3) organizational culture has a positive and significant effect on employee work motivation; (4) work discipline has a positive and significant effect on employee work motivation; (5) work motivation has a positive and significant effect on employee performance; (6) work motivation is able to mediate the influence of organizational culture on employee performance; and (7) work motivation is able to mediate work discipline on employee performance.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, dan disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan sebanyak 62 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik studi populasi atau sampel jenuh yaitu seluruh pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuisisioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Pengolahan data penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja; (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai; (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai; (5) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (6) motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; dan (7) motivasi kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya elemen penting dalam membangun sebuah organisasi. Elemen ini yang menjadi salah satu penyangga berhasilnya organisasi, sehingga perlu menjadi perhatian para pengambil kebijakan. Menurut Al-Ayyubi (2019) dalam proses pengembangan sumber daya manusia tentunya berkaitan dengan budaya organisasi di perusahaan, karena keterkaitan tersebut adanya perubahan nilai serta norma di perusahaan. Sutoro (2020) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi jalannya organisasi karena merupakan motor penggerak organisasi agar diperoleh organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut Hendra Djatmiko et al., (2023) produktivitas kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya lingkungan internal maupun eksternal organisasi, salah satunya adalah budaya organisasi sehingga sangat penting bagi suatu organisasi yang mampu menciptakan budaya yang dapat mendorong tenaga kerja dalam peningkatan kinerja yang maksimal bagi organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berhubungan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan efisien. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari absensi karyawan dalam kantor dan bagaimana pegawai berperilaku. Sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, berinovasi, dan berkomitmen terhadap tugas mereka. Oleh karena itu, memahami bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai, menjadi sangat penting. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari pegawai merupakan faktor yang paling penting diperhatikan, karena ini menyangkut kepada faktor pendorong pegawai tersebut bekerja dengan baik. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam kinerja pegawai agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja pegawai baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat menurut Kariyamin et al., (2023).

Sinambela (2016) menjelaskan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dinyatakan sebagai hasil kinerja atau tingkat pencapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya sesuai dengan standar maupun kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan kinerja pegawai merupakan hasil yang diberikan seorang pegawai untuk perusahaan dengan hasil terbaik. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah sebuah kebutuhan.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan, sebagai Organisasi Perangkat Daerah (selanjutnya disebut OPD) yang bertanggung jawab dalam pengelolaan informasi dan komunikasi, memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi untuk memenuhi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Dalam konteks ini, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja menjadi faktor-faktor krusial yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan riset awal di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan, peneliti menemukan masalah yang terjadi terkait faktor budaya organisasi, dimana masih banyaknya pegawai yang masih menunggu arahan dari pimpinan dan beberapa pegawai berada di kantin pada saat jam kerja, sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai. Untuk itu, OPD harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, peneliti juga menemukan masalah yang terjadi terkait faktor disiplin kerja dimana

masih banyaknya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya, serta menunda pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan pada hari tersebut.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jufrizen dan Ramadhani (2020), Oktavia dan Fernos (2023), Widiastini et al., (2023), Febriani dan Ramli (2023) dan Harahap et al., (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja telah dilakukan oleh Rahayu dan Dahlia (2023), Tanjung dan Rasyid (2023), Assa dan Daichi (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Mirawati et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iis dan Yanita (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu oleh Al-Ayyubi (2019), Iis dan Yanita (2021), Putu Purnawati et al., (2022), Hasrizal dan Games (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Selain itu hasil penelitian Pamungkas et al., (2022), Anshory (2024), Shobri dan Kustini (2024), dan Ari Damayanti et al., (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; (3) Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja; (4) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja; (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; (6) Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; (7) Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

2.1. Subjek, Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan yang beralamat di Jl. Majapahit No.5, Kelurahan Podosugih, Kec. Pekalongan Barat Kota Pekalongan. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan yang berjumlah 62 orang. Penelitian ini dilakukan mulai Bulan September 2024.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

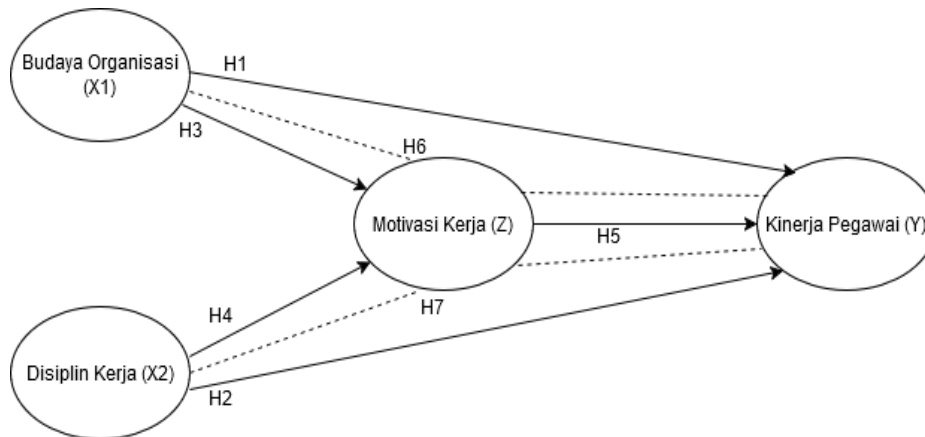
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen (Ulfakhatun & Sunarjo, 2023). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket tertutup dengan menggunakan instrument sekala likert 1-5 untuk mengukur indikator Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Penetapan skor diberikan kepada jawaban setiap responden dengan asumsi jawaban yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-Ragu, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju.

2.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dibantu menggunakan program SmartPLS 4.

Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H3 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z)
- H4 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z)
- H5 : Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- H6 : Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).
- H7 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z).

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Menurut Jufrizen dan Ramadhani (2020) ada beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai outer model pada teknik Analisis data menggunakan SmartPLS 4 yaitu: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan dan *Composite Reliability*.

1) Validitas Konvergen

Tabel 1. Output Loading Factor

	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Keterangan
(X1) 1	0.787				Valid
(X1) 2	0.824				Valid
(X1) 3	0.847				Valid
(X1) 4	0.839				Valid
(X1) 5	0.830				Valid
(X2) 1		0.856			Valid
(X2) 2		0.906			Valid

(X2) 3		0.858			Valid
(X2) 4		0.800			Valid
(X2) 5		0.870			Valid
(Y) 1			0.825		Valid
(Y) 2			0.718		Valid
(Y) 3			0.923		Valid
(Y) 4			0.922		Valid
(Y) 5			0.875		Valid
(Z) 1				0.903	Valid
(Z) 2				0.893	Valid
(Z) 3				0.915	Valid
(Z) 4				0.939	Valid
(Z) 5				0.813	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Dari hasil diatas, maka dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *outer loadings* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity*. Selain pada nilai *outer loading*, bisa dilihat juga dari nilai AVE:

Tabel 2. Nilai AVE Variabel

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.682	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.737	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.733	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.799	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai AVE diatas 0,50 sehingga menunjukkan arti bahwa variabel konvergen yang memadai, mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

2) Validitas Diskriminan

Validitas Diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lain menurut empiris. Dengan demikian, nilai yang muncul setelah pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa sebuah konstruk unik dan menangkap fenomena yang tidak direpresentasikan oleh konstruk lain dalam model. Validitas diskriminan dapat diketahui dengan membandingkan hasil nilai *cross loading*. Berdasarkan dari hasil pengujian data dapat diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 3. *Output* Pengujian Validitas Diskriminan

	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Keterangan
(X1) 1	0.787	0.428	0.579	0.632	Valid
(X1) 2	0.824	0.403	0.574	0.517	Valid
(X1) 3	0.847	0.433	0.663	0.565	Valid
(X1) 4	0.839	0.433	0.567	0.595	Valid
(X1) 5	0.830	0.565	0.681	0.724	Valid
(X2) 1	0.388	0.856	0.415	0.628	Valid
(X2) 2	0.552	0.906	0.549	0.686	Valid
(X2) 3	0.499	0.858	0.549	0.710	Valid
(X2) 4	0.418	0.800	0.500	0.541	Valid
(X2) 5	0.500	0.870	0.616	0.652	Valid
(Y) 1	0.567	0.453	0.825	0.734	Valid
(Y) 2	0.534	0.398	0.718	0.526	Valid
(Y) 3	0.714	0.539	0.923	0.745	Valid
(Y) 4	0.729	0.577	0.922	0.775	Valid
(Y) 5	0.630	0.653	0.875	0.710	Valid
(Z) 1	0.643	0.725	0.707	0.903	Valid
(Z) 2	0.658	0.717	0.720	0.893	Valid
(Z) 3	0.683	0.630	0.723	0.915	Valid
(Z) 4	0.700	0.714	0.756	0.939	Valid
(Z) 5	0.627	0.571	0.768	0.813	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai cross loading yang ditandai dengan warna kuning pada setiap indikator diatas menunjukkan bahwa nilai dari indikator suatu konstruk lebih besar dari nilai cross loading konstruk dengan konstruk lain. Maka dalam pengujian ini, validitas diskriminan setiap indikator terhadap variabelnya telah terpenuhi.

Tabel 4. *Output Discriminant Validity Heterotrait-monotrait* (HTMT)

	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kinerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Budaya Organisasi (X1)				
Disiplin Kerja (X2)	0.606			
Kinerja Pegawai (Y)	0.826	0.671		
Motivasi Kerja (Z)	0.808	0.811	0.888	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4

Tabel HTMT diatas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT. *Fornell-Larcker Criterion* adalah salah satu teknik untuk memeriksa validitas diskriminan model pengukuran.

Tabel 5. Output Discriminant Validity Fornell-Larcker criterion

	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kinerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Budaya Organisasi (X1)	0.826			
Disiplin Kerja (X2)	0.554	0.859		
Kinerja Pegawai (Y)	0.746	0.617	0.856	
Motivasi Kerja (Z)	0.742	0.753	0.822	0.894

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4

Dari hasil tabel tersebut diatas diketahui bahwa semua akar dari AVE tiap konsturk lebih besar daripada korelasinya. Berdasarkan nilai tersebut maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi.

3) Composite Reliability

Composite reliability merupakan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam hal ini, digunakan rumus rho_c dan *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* merupakan tolak ukur yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 dan nilai rho_c lebih dari 0,70, maka dapat dikatakan variabelnya reliabel.

Tabel 6. Output Pengukuran *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.883	0.887	0.915	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.911	0.916	0.933	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.907	0.920	0.931	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.936	0.937	0.952	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, didapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 dan nilai rho_c lebih dari 0,70. Maka dapat dikatakan semua variabel telah memenuhi syarat reliabel.

Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen untuk selanjutnya dapat dilihat dari nilai Q² predictive.

1. R-Square (R²)

Analisis varian (R²) atau uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai r-square. Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari penelitian yang diajukan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Output R-Square

	R-Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.717
Motivasi Kerja (Z)	0.719

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4

Dari tabel diatas diketahui bahwa:

- a. Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Prediksi kinerja pegawai sebesar 0.717 yang apabila terjadi perubahan pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga akan mengalami perubahan sebesar 71,7%.
- b. Budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai terhadap motivasi kerja
Prediksi motivasi kerja sebesar 0.719 artinya apabila terjadi perubahan pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai maka motivasi kerja juga akan mengalami perubahan sebesar 71.9%.

2. f-square (f^2)

Tabel 8. Output f-square

	Budaya Organisasi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Budaya Organisasi (X1)			0.146	0.541
Disiplin Kerja (X2)			0.020	0.601
Kinerja Pegawai (Y)				
Motivasi Kerja (Z)			0.357	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4

Dari tabel diatas diketahui bahwa:

- a. Ukuran efek budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sedang karena nilai f-square variabel kinerja pegawai sebesar 0.146.
 - b. Ukuran efek disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai f-square variabel kinerja pegawai sebesar 0.020 artinya memiliki pengaruh lemah.
 - c. Ukuran efek budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh kuat karena nilai f-square variabel motivasi kerja sebesar 0.541.
 - d. Ukuran efek disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Nilai f-square variabel motivasi kerja sebesar 0.601 artinya memiliki pengaruh kuat.
 - e. Ukuran efek motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai f-square variabel kinerja pegawai sebesar 0.357 artinya memiliki pengaruh kuat.
3. Q^2 Predictive Relevance
 Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai obeservasi yang dihasilkan oleh model, apabila nilai mendekati 1 (100%) maka menunjukkan semakin baik tingkat relevansinya dalam melakukan prediksi. Berikut adalah hasil perhitungan Q^2 dalam penelitian ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_y) (1 - R^2_z)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,717) (1 - 0,719)$$

$$Q^2 = 1 - (0,283) (0,281)$$

$$Q^2 = 1 - 0,079$$

$$Q^2 = 0,921$$

$$Q^2 = 92,1\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat dilihat nilai yang dihasilkan menunjukkan nilai Q^2 lebih besar dari 0 sebesar 0,921 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut sudah memiliki *predictive relevance* yang baik.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel-variabel penelitian dengan melakukan prosedur *bootstrapping* dengan melihat *path coefficient* dan *indirect coefficient*.

Tabel 9. *Output Bootstrapping* Efek Langsung

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.303	0.306	0.117	2.580	0.010
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.002	0.010	0.102	0.017	0.986
Budaya Organisasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.468	0.465	0.081	5.760	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.494	0.498	0.088	5.619	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.599	0.589	0.132	4.539	0.000

Dari hasil pengujian signifikansi, dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif **signifikan** terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dari nilai T statistics sebesar 2,580 dan lebih besar dari t-tabel 1,96. Maka **H1 diterima**.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif **tidak signifikan** terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dari nilai T statistics sebesar 0,017 dan lebih kecil dari t-tabel 1,96. Maka **H2 ditolak**.
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif **signifikan** terhadap Motivasi Kerja, dibuktikan dari nilai T statistics sebesar 5,760 dan lebih besar dari t-tabel 1,96. Maka **H3 diterima**.
- H4 : Disiplin Kerja berpengaruh positif **signifikan** terhadap Motivasi Kerja, dibuktikan dari nilai T statistics sebesar 5,619 dan lebih besar dari t-tabel 1,96. Maka **H4 diterima**.
- H5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif **signifikan** terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dari nilai T statistics sebesar 4,539 dan lebih besar dari t-tabel 1,96. Maka **H5 diterima**.

Tabel 10. *Output Bootstrapping* Efek Tidak Langsung

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Budaya Organisasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.281	0.272	0.074	3.786	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.296	0.294	0.086	3.419	0.001

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4

Dari hasil pengujian signifikansi, dijelaskan hipotesis sebagai berikut:

- Hasil pengujian variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja memiliki nilai T statistics sebesar 3,786 dan lebih besar dari t-tabel 1,96, maka hasilnya berpengaruh positif **signifikan**, maka **H6 diterima**.
- Hasil pengujian variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja memiliki nilai T statistics sebesar 3,419 dan lebih besar dari t-tabel 1,96, maka hasilnya berpengaruh positif **signifikan**, maka **H7 diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan dan membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan uji yang dilakukan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai *t-statistics* yang dihasilkan variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 2,580 dan lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 1,96$ sehingga Hipotesis penelitian kesatu (H1) yang berbunyi “Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai” yang artinya hipotesis ini **diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Jufrizen dan Ramadhani (2020), Oktavia dan Fernos (2023), Widiastini et al., (2023), Febriani dan Ramli (2023) dan Harahap et al., (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan dan membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan uji yang dilakukan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai *t-statistics* yang dihasilkan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,017 dan lebih kecil dari $t_{\text{tabel}} 1,96$, sehingga Hipotesis Penelitian kedua (H2) yang berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai” **ditolak**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Uleng et al., (2023) dan Arisanti et al., (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Nurzakiah dan Febrian (2024), Assa dan Dachi (2023), Tanjung dan Rasyid (2023) dan Rahayu dan Dahlia (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis data menunjukkan dan membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif **signifikan** terhadap Motivasi Kerja (Z). Hal ini ditunjukkan dengan uji yang dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z). Nilai *t-statistics* yang dihasilkan variabel Budaya Organisasi (X1) adalah sebesar 5,760 dan lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 1,96$, sehingga Hipotesis Penelitian ketiga (H3) yang berbunyi “Budaya

Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja” **diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sutoro (2020), Firanti et al., (2021), Putra dan Prianggono (2022), Arien et al., (2023), Agustin (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis data menunjukkan dan membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif **signifikan** terhadap Motivasi Kerja (Z). Hal ini ditunjukkan dengan uji yang dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja (Z). Nilai *t-statistics* yang dihasilkan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 5,619 dan lebih besar dari $t_{\text{-tabel}}$ 1,96, sehingga Hipotesis Penelitian keempat (**H4**) yang berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja” **diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Mirawati et al., (2022), Wiwien Jumadin et al., (2023), Wijaya dan Laily (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Akan tetapi hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhuda et al., (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan dan membuktikan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif **signifikan** terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan uji yang dilakukan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai *t-statistics* yang dihasilkan variabel Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 4,539 dan lebih besar dari $t_{\text{-tabel}}$ 1,96, sehingga Hipotesis Penelitian kelima (**H5**) yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai” **diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwien Jumadin et al., (2023), Sutanjar dan Saryono (2019), Sembiring et al., (2021), Nurdin (2021), Kariyamin et al., (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis data menunjukkan dan membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,786 dan lebih besar dari $t_{\text{-tabel}}$ 1,96, sehingga Hipotesis Penelitian keenam (**H6**) yang berbunyi “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja” **diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Al-Ayyubi (2019), Iis dan Yanita (2021), Putu Purnawati et al., (2022), Hasrizal dan Games (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra Djatmiko et al., (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel mediasi tidak mampu memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis data menunjukkan dan membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Hal ini ditunjukkan dengan memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,419 dan lebih besar dari $t_{\text{-tabel}}$ 1,96, sehingga Hipotesis ketujuh (**H7**) yang berbunyi “Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)” **diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Pamungkas et al., (2022), Anshory (2024), Shobri dan Kustini (2024), dan Ari Damayanti, et.al., (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan; (2) Disiplin kerja berpengaruh positif **tidak signifikan** terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan; (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan; (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan; (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan; (6) Terdapat pengaruh positif dan **signifikan** dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja; (7) Terdapat pengaruh positif dan **signifikan** dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Pekalongan: tekankan dan hidupkan nilai-nilai organisasi yang positif seperti integritas, kerjasama, inovasi, dan orientasi pada pelayanan publik. Libatkan seluruh pegawai dalam proses penyusunan dan sosialisasi nilai-nilai ini. Selain itu, selenggarakan kegiatan-kegiatan yang dapat memperkuat budaya organisasi, seperti pelatihan kepemimpinan, *team building*, dan kegiatan sosial. Berkaitan dengan disiplin kerja, pimpinan dapat membuat aturan dan prosedur kerja yang jelas dan mudah dipahami oleh semua pegawai, dan menerapkan sanksi yang adil bagi pegawai yang melanggar aturan. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi pegawai, pimpinan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai. Apresiasi tidak hanya berupa materi, tetapi juga bisa berupa pujian, promosi, atau kesempatan pengembangan diri.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya: peneliti dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan transformasional, kesejahteraan kerja, atau iklim organisasi. Selain itu peneliti dapat melakukan penelitian serupa di instansi pemerintah lain atau sektor swasta untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas dan komparatif.

Bibliografi

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Al-Ayyubi, M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265–272.
- Anshory, M. F. L. Al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 39–54. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i3.3760>
- Ari Damayanti, N. K., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas PUPRKP Kabupaten Klungkung. *Jurnal Widya Manajemen*, 6(1), 31–43. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v6i1.4944>
- Arien, W., Oktary, D., & Syafitra, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru Wilasari. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 963–969.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>

- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15–25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>
- Harahap, R. R., Lapisa, R., Milana, M., & Sari, D. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 226–231. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Hasrizal, & Games, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 1847–1863. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1395>
- Hendra Djatmiko, A., Harsono, H., & Natsir, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(2), 114–120. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i2.640>
- Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v22i1.671>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kariyamin, Hamzah, N., & Lantara, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Tata Kelola*, 10(1).
- Mirawati, R., Ihsani, N., Felix Gunawan, N., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.92>
- Nurdin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–149. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2019). Rumah Sakit Anwar Medika Jl . Raya Bypass Krian. *Iqtisha Dequity Jurnal Manajemen*, 1(1), 5. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/iqtisad/article/view/355>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis : Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 211–231.
- Putra, R. A., & Prianggono, J. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(2), 78–93.
- Putu Purnawati, N. L. G., Widyani, A. A. D., & Anjaya, K. D. P. (2022). Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmiah Satyagraha* (Vol. 5, Issue 1, pp. 90–102). <https://doi.org/10.47532/jis.v5i1.357>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4(1), 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Shobri, A. Q., & Kustini, K. (2024). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja dan

- Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Gresik. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 4595–4604.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suryani & R. Damayanti (Eds.), *Bumi Aksara* (1st ed., Vol. 1, Issue 1). Bumi Aksara.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325. <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 02(01), 49–59.
- Ulung, A., Awaluddin, UA, A. A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 420–429.
- Ulfakhatun, U., & Sunarjo, W. A. (2023). Pengaruh Brand Image Dan Etika Bisnis Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Jims Honey Pemalang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(1), 59–69. <https://doi.org/10.31941/jebi.v26i1.2920>
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOMPENSASI Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Wiwien Jumadil, Rosdiana, & Muhammad Hi. Hasan. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i1.3069>