

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BUPATI PESISIR SELATAN

Lusi

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: author lusi7528@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 24 Februari 2024

Direvisi 05 Maret 2024

Diterima 12 Maret 2024

KATA KUNCI:

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja.



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.

Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This research aims to determine the influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction. The total sample for this research was 92 respondents who used the Smart PLS 3 analysis tool and the data collection technique in this research was by distributing questionnaires using a Likert scale. The results of this research show that the most dominant variable, namely organizational culture, influences job satisfaction positively and significantly. If organizational culture is implemented well, employee job satisfaction will also increase. Apart from that, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This shows that the better the employee's work discipline, the higher the performance that the agency will achieve. The most dominant indirect influence is that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. If organizational culture is implemented effectively, employee performance can be even better and employees will feel more satisfied with their work, resulting in the level of job satisfaction in the agency. will also increase.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Jumlah sampel penelitian ini adalah 92 orang responden yang menggunakan alat analisis *Smart PLS 3* dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan yaitu budaya organisasi, mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan, jika budaya organisasi diterapkan dengan baik, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Selain itu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh instansi. Pengaruh tidak langsung yang paling dominan adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, Jika budaya organisasi diterapkan secara efektif, maka kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik lagi dan pegawai akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, sehingga tingkat kepuasan kerja pada instansi juga akan meningkat.

Katakunci: *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses suatu organisasi bisa terletak pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus menerus (Ramadhan, 2023). Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Tujuan didirikannya organisasi pemerintahan adalah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap warga negara. pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut. Dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting didalam sebuah organisasi untuk melihat hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Fenomena ini menjadi perhatian besar dalam konteks penelitian ini karena menjembatani hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Menurut **(Robbins, 2019)** Kinerja pegawai adalah hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja pegawai merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan, kemampuan, keahlian dan latar belakang.

Menurut **(Soelistya et al., 2020)** Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Indikator budaya organisasi adalah kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim. Budaya Organisasi mampu membangkitkan semangat kerja pegawai dan juga dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan komitmen organisasi dan memperbaiki perilaku pegawai.

Menurut **(Khaeruman, 2021)** Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **(Damayanti, 2020)** Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu: pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Ketika membicarakan sikap pegawai seringkali yang dimaksud adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja pegawai memerlukan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan,

kebijakan organisasi, serta memenuhi standar kinerja dalam lingkungan kerja yang sering kali tidak ideal. Oleh karena itu, semua indikator tersebut harus dimasukkan dalam evaluasi untuk mengukur puas atau tidaknya seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

Alasan dilakukan penelitian ini karena ditemukan beberapa fenomena terkait sumber daya manusia pada instansi, sehingga membuat peneliti tertarik melakukan penelitian ini. Terkait budaya organisasi yang belum maksimal dan masih perlu diperhatikan, dimana terdapat pegawai yang merasa kurang puas terhadap budaya yang diterapkan instansi. Selain itu, Disiplin kerja yang belum optimal, misalnya masih ada pegawai dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target untuk meningkatkan kinerja, masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu serta minimnya disiplin kerja dari diri pegawai itu sendiri. Memang tidak semua pegawai sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan, ada juga pegawai yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Akan tetapi kurangnya budaya organisasi dan disiplin kerja tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akan berdampak terhadap instansi. Alasan yang kedua karena adanya ketidakkonsistenan dengan hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andika et al., 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan yang ketiga karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Alasan lainnya yaitu untuk memperluas wawasan dan menambah pengetahuan mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepasan kerja. Dengan dilakukannya penelitian pada instansi ini diharapkan nantinya hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan instansi khususnya dalam upaya mendukung pengembangan sumber daya manusianya, agar nantinya sumber daya manusia pada instansi ini bisa lebih maksimal.

Berikut hasil penilaian capaian indikator kinerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Capaian Indikator Kinerja
Pada Kantor Bupati Pesisir Selatan Tahun 2020-2022

No	Indikator Kinerja	Target			Realisasi			Capaian (%)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
1.	Penilaian LKD (opini BPK)	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100	100	100
2.	Kualifikasi penilaian akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	BB (70,00)	B (68,00)	BB (70,00)	B (65,78)	B (66,88)	B (68,97)	93,97	98,35	98,53
3.	Skor nilai LPPD	3,300	3,209	3,2150	3,209	3,209	3,1433	97,24	100	97,77
4.	Level maturitas SPIP	3	3 (3,0057)	3 (3,0057)	3	3 (3,0000)	3 (3,0000)	100	99,81	99,81
Rata-rata Capaian		Tahun 2020 : 97,80			Tahun 2021 : 99,54			Tahun 2022 : 99,26		

Sumber : LAKIP Kantor Bupati Pesisir Selatan

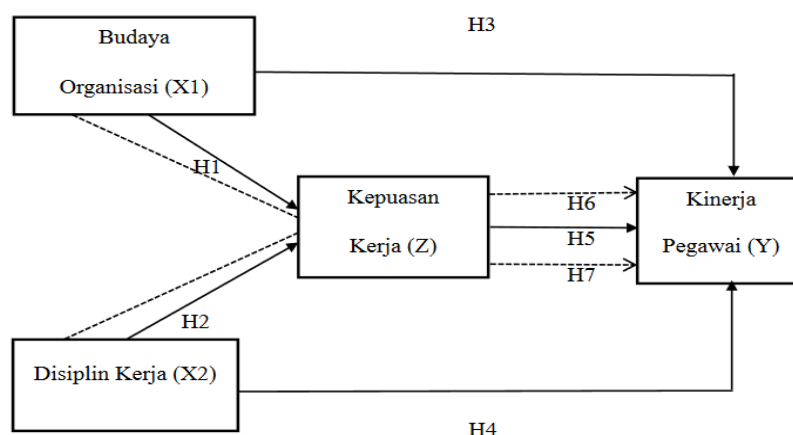
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi kinerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan masih belum optimal karena nilai capaian indikator kinerja yang belum tercapai atau mengalami penurunan disetiap tahunnya sehingga tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Pada tahun 2020 memiliki rata-rata capaian sebesar 97,80%, lalu pada tahun 2021 memiliki rata-rata capaian sebesar 99,54%, dan pada tahun 2022 memiliki rata-rata capaian 99,26%.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alfiyah, 2019) menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Marlina, 2019) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Jika budaya organisasi dan disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika budaya organisasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih meningkatkan lagi dalam menghadapi persaingan di era teknologi yang semakin canggih dan berkembang ini, dimana hampir semua orang melakukan aktivitasnya dengan menggunakan internet untuk mendapatkan informasi yang jelas dan akurat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dari hasil permasalahan yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan research gap yang ditemukan di dalam penelitian terdahulu, maka berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan”.

Kerangka Teori

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka pikir sebagai berikut :



Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Syarif & Hiya, 2021) Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang terjadi baik secara eksternal maupun internal. Budaya organisasi merupakan sebuah penerapan kebiasaan-kebiasaan, nilai, norma dan kepercayaan yang dijadikan pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi yang diterima dan dijadikan sebagai dasar pegangan oleh suatu kelompok. Kepuasan kerja akan mendorong seseorang berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik dan mencintai pekerjaannya, yang akan memperoleh kepuasan kerja yang diharapkan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Syarif & Hiya, 2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

H1 : Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau kepribadian yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan tugas yang diemban dengan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan instansi, apabila pegawai memiliki disiplin kerja dan Kepuasan Kerja yang tinggi sehingga pegawai mempunyai kinerja yang tinggi pula. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja tercapai apabila pegawai merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan (Suryandini, 2021).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Suryandini, 2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Rase et al., 2021) Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Sebuah organisasi tidak hanya membutuhkan budaya yang kuat, namun juga membutuhkan budaya yang sehat. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja sangat penting bagi organisasi agar seluruh

individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan dan hal tersebut dapat di maksimalkan melalui kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh **(Hendra, 2020)** dan **(Rase et al., 2021)** membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Alfiyah, 2019). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja keras serta perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu yang menjadi penentu atas kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya **(Antariksa, 2020)**.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh **(Alfiyah, 2019)** dan **(Antariksa, 2020)** membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

H4 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **(Bagis et al., 2019)** Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Hal ini bisa diartikan bahwa kepuasan kerja sebagai penyesuaian emosional pegawai untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atau dapat dikatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh **(Bagis et al., 2019)** membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

H5 : Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan kumpulan dari sejumlah orang sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pemimpin (manajer) yang artinya setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan. Interaksi itu dapat bersifat formal dan informal, hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan

efisien apabila setiap anggota organisasi menerima, menghormati dan menjalankan nilai-nilai atau norma norma sebagai bentuk budaya manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, budaya organisasi, dedikasi, dan kedisiplinan pegawai meningkat (**Isvandiari, 2019**).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (**Isvandiari, 2019**) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

H6 : Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang dihasilkan dengan baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (**Jufrizen & Sitorus, 2021**).

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (**Jufrizen & Sitorus, 2021**) membuktikan bahwa terdapa pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

H7 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Metedologi Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang di perlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Pada Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penelitian survey. Menurut (**Ramdhan, 2021**) metode kuantitatif adalah investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, kumpulan angka-angka, dan komputasi. Metode survey merupakan metode penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan sebuah fakta ataupun data yang ada pada dilapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah bisa berguna mendapatkan informasi yang tepat dan nyata. Teknik

pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner (angket) dan atau tes atau uji coba. sebagai upaya untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas sebuah kuesioner tersebut.

Penelitian ini akan menjelaskan variabel terikat atau endogen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel bebas atau eksogen (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Variabel Intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan Variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang objek atau subjek mempunyai ciri dan kualitas yang telah ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan yang berjumlah sebanyak 92 orang pegawai.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini sampel yang diambil pada Kantor Bupati Pesisir Selatan yaitu sebanyak 92 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan jumlah sampel dari seluruh anggota populasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan adalah penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan yang dapat dilakukan dengan :

- a. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan wawancara secara langsung dengan pihak atau bagian yang terkait dengan objek observasi di Kantor Bupati Pesisir Selatan.

- b. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung di Kantor Bupati Pesisir Selatan.

- c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang berhubungan dengan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

2. Penelitian Pustaka (Library Research)

Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku literature atau jurnal serta tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah penentuan konstruk dapat diukur. Defenisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengoperasionalkan konstruk sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Defenisi operasional variabel penelitian diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	(Marlina, 2019) (Siti Nur Aisah, 2020)
2.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Memperhatikan secara detail 3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi pada tim 5. Agresivitas	(Syarif & Hiya, 2021) (Jasman Saripuddin, 2019)
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai,	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan 3. Taat terhadap aturan perilaku	(Marlina, 2019) (Dirgantara et al., 2021)

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
		yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.	dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya	
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah kondisi emosional seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Atasan 4. Rekan kerja 5. Komunikasi	(Adolfina & Pandowo, 2019) (Badriyah yuwono, 2019)

Metode Analisa Data

Metode Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program (*Partial Least Square*/PLS) untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. Alasan menggunakan program ini karena lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap empat variabel.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang menggambarkan tingkat frekuensi dan persentase (%) dari masing-masing jawaban responden pada skala likert serta menginter pretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya.

Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam (Yuwono et al., 2020) Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading faktor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas 0.50. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Dalam PLS uji reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah sebesar 0,7 atau lebih. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *cronboach's alpha* > 0,7 maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronboach's alpha* < 0,7 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Uji Hipotesis (Structural Model atau Inner Model)

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Yuwono et al., 2020). Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis *partial least squared* (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Dengan teknik boothstrapping, diperoleh nilai R Square dan nilai uji signifikansi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan software *Partial Least Square* (PLS) yaitu software Smart PLS. Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

- a. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)
Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya
- b. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*
Menganalisis pengaruh antar variabel laten disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap inner model dapat dilakukan dengan melihat besarnya R2 (*R-square*). Semakin besar nilai R2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen.
- c. Mengkonstruksi diagram jalur

d. Estimasi

Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Bootstrapping*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statistik > t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.

e. *Goodness of fit*

Evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai R^2 yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan adjusted R^2 .

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian *inner model* yaitu:

1. T statistik

Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil T Statistik lebih besar dari T Tabel.

a. Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima

b. Jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis di tolak

2. *Path Coefficients*

Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

3. Pengujian variabel intervening

Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*.

Hasil dan Diskusi

Penilaian Hasil Reliabilitas dan Validitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah selanjutnya adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,70.

Tabel 1.3
Nilai Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.920	0.933	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.880	0.905	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.892	0.912	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.912	0.926	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Pembahasan Hasil Penelitian

Aadapun pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan dengan nilai koefisien sebesar 0,385 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 4,475 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($4,475 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H_1 diterima** yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Budaya Organisasi pada Kantor Bupati Pesisir Selatan telah diterapkan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan instansi maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Purnomo & Putranto, 2020**) hasil analisis variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (**Syarif & Hiya, 2021**) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan dengan nilai koefisien sebesar 0,262 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,098 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,098 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,002 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H_2 diterima** yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Artinya semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Suryandini, 2021**) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati pesisir Selatan dengan nilai koefisien sebesar 0,179 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,730 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ($1,730 < 1,96$)

dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ($0,084 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan **H_3 ditolak** yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Budaya Organisasi pada Kantor Bupati Pesisir Selatan sudah diterapkan dengan baik, tetapi pada penelitian ini Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, akan tetapi hal tersebut kembali lagi kepada pendapat masing-masing pegawai. Kantor Bupati Pesisir Selatan harus meningkatkan lagi Budaya Organisasi pada instansi yang nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu & Arfusau, 2023) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andika et al., 2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan dengan nilai koefisien sebesar 0,477 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 5,613 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($5,613 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H_4 diterima** yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Disiplin Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan sudah diterapkan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai terhadap instansi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widnyani & Suartina, 2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan dengan nilai koefisien sebesar 0,249 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3,101 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($3,101 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,002 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H_5 diterima** yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai, maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hisan et al., 2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan dengan nilai koefisien original sampel sebesar 0,096 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,521 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,521 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,012 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H_6 diterima** yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Artinya apabila Budaya Organisasi pada Kantor Bupati Pesisir Selatan diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat, dan menyebabkan kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maulidiyah, 2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi secara penuh pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu *smartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan dengan nilai koefisien original sampel sebesar 0,065 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Terlihat bahwa nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2,022 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ($2,022 > 1,96$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari p-value ($0,044 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan **H_7 diterima** yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. Semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Rahardjo, 2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja mampu memediasi secara penuh pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.
7. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan.

Daftar Pustaka

- Adolfina, & Pandowo, M. H. C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5185–5194.
- Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 3(1), 41–48. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i1.4673>
- Andika, A., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 293–304. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32445>
- Antariksa, Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Intercallin (Battery ABC). *Ekonomi Bisnis Indonesia*, 05(02), 20–26.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Badriyah yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6–29.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Damayanti, S. dan R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Dirgantara, H., Parlindungan Sinaga, A., & Suprasa, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.14>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hisan, K., Zikriani, Z., & Hamid, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Langsa. *Niagawan*, 10(3), 214. <https://doi.org/10.24114/niaga.v10i3.25667>
- Isvandiari, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang Any Isvandiari Dosen Dpk Jurusan Manajemen Stie Asia Malang Anang Purwanto*. 11, 38–43.

- Jasman Saripuddin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Umsu*.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Marlina, E. T. P. & P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Ramadhan, R. R. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt sukses riau permata*. 3, 1188–1196.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rase, H., Razak, M., & Baddarudin. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 53–61.
- Robbins. (2019). Kinerja Pegawai. In *Kinerja Pegawai* (p. 85).
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Soelistya, D., Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E., M. ., Dr. Nur Aisyah, S.E., M. ., & Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si Dr. Titik Purwati, M. . (2020). Budaya Organisasi dalam Praktik. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In *Sugiyono(2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet*.
- Suryandini, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan *Soetomo Business Review*, 2, 135–141.

- Syarif, S. H., & Hiya, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan. *Jurnal Ekonomika*, 15(2), 8–14. <https://doi.org/10.51179/eko.v10i2.645>
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1178>