



## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Non PNS di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat

Arzu Khairani<sup>1\*</sup>, Hilda Mary<sup>2</sup>, Desi Permata Sari<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Lubuk Begalung Padang Sumatera Barat

\*Korespondensi penulis: [khairaniarzu@gmail.com](mailto:khairaniarzu@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to find out big facts. Discussion of the influence of compensation, work discipline and work motivation on employee performance with organizational culture as an intervening variable for non-civil servants at the West Pasaman Dispora Regional Office. The data analysis method is in the form of questionnaire data with a sample of 60 respondents. The data analysis method used is questionnaire data analysis. The research results obtained based on the partial test (T test) were obtained: There is no influence of Compensation on Organizational Culture for West Pasaman Dispora Consumers, There is an influence of Work Discipline on Organizational Culture for West Pasaman Dispora Consumers, There is no influence of Work Motivation on Organizational Culture for West Pasaman Dispora Consumers, There is no influence of Compensation on Employee Performance for Dispora Consumers West Pasaman., There is an influence of Work Discipline on Employee Performance among West Pasaman Dispora Consumers. There is an influence of Work Motivation on Employee Performance among West Pasaman Dispora Consumers. This indicates that the better the work motivation felt by West Pasaman Dispora consumers, the higher their employee performance. There is no influence of organizational culture on employee performance among West Pasaman Dispora consumers. Organizational culture is unable to influence compensation variables on performance. Employees, Organizational Culture Not able to influence the Work Discipline variable on Employee Performance, Organizational Culture Not able to influence the Work Motivation variable on Employee Performance. Finally, the author suggests to companies the need for company management to pay special attention to improving employee performance through the variables that have been studied.*

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

**Abstrak.** Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pembahasan Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Non Pns Di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat. Metode Analisis Data berupa jenis Data Kuesioner dengan Sampel 60 responden. Metode Analisis Data Yang Digunakan Adalah Analisis jenis Data Kuesioner. Hasil penelitian Yang Didapatkan Berdasarkan Uji Parsial ( Uji T ) Diperoleh : Tidak Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Budaya Organisasi pada Konsumen Dispora Pasaman Barat, Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Budaya Organisasi pada Konsumen Dispora Pasaman Barat, Tidak Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Budaya Organisasi pada Konsumen Dispora Pasaman Barat, Tidak Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Konsumen Dispora Pasaman Barat., Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Konsumen Dispora Pasaman Barat, Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Konsumen Dispora Pasaman Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Motivasi Kerja yang dirasakan oleh Konsumen Dispora Pasaman Barat, maka semakin tinggi pula, Kinerja Pegawai yang dilakukan mereka, Tidak Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Konsumen Dispora Pasaman Barat, Budaya Organisasi Tidak mampu mempengaruhi variable Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi Tidak mampu mempengaruhi variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi Tidak mampu mempengaruhi variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Akhirnya Penulis menyarankan kepada Perusahaan perlunya bagi Manajemen perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan Kinerja Pegawai melalui variabel variabel yang telah diteliti.

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

## **1. LATAR BELAKANG**

Kinerja pegawai menurut (Hasibuan, 2024) merupakan pencapaian hasil atau prestasi kerja oleh sumber daya manusia di setiap satuan periode waktu saat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Fenomena permasalahan karyawan non PNS yang terkait dengan disiplin kerja di dalam Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat adalah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya meningkat. Adanya keterlambatan karyawan non PNS akan mempengaruhi kinerja karyawan lain yang PNS. Dimana saat karyawan bagian non PNS terlambat dalam bekerja, tentu akan mempengaruhi proses pekerjaan karyawan yang PNS dimana mereka akan terlihat lebih rajin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena menyangkut status PNS. Tentu hal ini dapat menghambat proses kinerja karyawan maupun perusahaan di Kantor Wilayah Dispora Pasaman Barat.

Menurut (Narendra, 2023) kompensasi adalah imbalan yang diperoleh oleh pegawai berdasarkan prestasi jawaban serta tanggung jawab yang dimilikinya. Semakin tinggi jabatan atau wewenang yang dimiliki maka akan semakin tinggi kompensasi yang diterimanya pada beberapa perusahaan. Menurut (Saputra, 2022) kompensasi yaitu penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Definisi disiplin kerja menurut (Rachmaniah, 2022) adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan- aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Imam Muhtadin, 2023) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut (Haryani T et al., 2022) budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kinerja pegawai menurut (Nurfiriani, 2022) merupakan pencapaian hasil atau prestasi kerja oleh sumber daya manusia di setiap satuan periode waktu saat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Menurut (Ita Rahmati et al, 2020) kompensasi yaitu penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Terdapat ketidaksamaan system kompensasi pada tiap perusahaan,

dimana sistem yang ada ini disesuaikan dengan tujuan, serta visi dan misi. Disiplin kerja menurut (Tanjung, 2021) adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut (Ratunguri et al., 2022) motivasi kerja adalah kemauan individu untuk melibatkan diri dalam upaya yang kuat, berkelanjutan, dan arif untuk mencapai tujuan yang menantang. Menurut (Mahmudyatin, 2019) budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Proses tersebut tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam menginternalisasi aturan norma, nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi

### **3. METODE PENELITIAN**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pegawai non PNS pada kantor Dispora Pasaman Barat. Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah dari sampel atau populasi yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan survei untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Dispora Pasaman Barat yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100. Maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah sebanyak 50 orang responden. Pada penelitian ini analisis yang digunakan Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software Smart PLS. Menurut (DAM, 2020) menyatakan bahwa, PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variable laten. (Sastypratiwi & Nyoto, 2020) PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap empat variable.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen juga diuji melalui nilai AVE dengan syarat nilai AVE > 0,5. Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing variabel bisa dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Uji Validitas Konvergen**

	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Budaya Organisasi</b>	0.633
<b>Disiplin Kerja</b>	0.573
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.624
<b>Kompensasi</b>	0.619
<b>Motivasi Kerja</b>	0.610

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel memiliki nilai yang besar dari 0,5, sehingga penelitian ini sudah memenuhi dua syarat validitas konvergen. Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini sudah mencapai validitas konvergen yang baik

##### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur walaupun pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas dalam PLS dapat diukur dengan menggunakan dua metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability dengan rule of thumb nilai alpha dan composite reliability besar dari 0,7 dan 0,6 masih bisa diterima (Hair et al., 2010). Kedua nilai tersebut bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (Rho_A)</i>	<i>Composite Reliability (Rho_C)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Budaya Organisasi</b>	0.927	0.932	0.939	0.633
<b>Disiplin Kerja</b>	0.917	0.919	0.930	0.573
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.932	0.935	0.943	0.624
<b>Kompensasi</b>	0.845	0.846	0.890	0.619
<b>Motivasi Kerja</b>	0.929	0.931	0.940	0.610

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability masing-masing variabel penelitian telah melebihi 0,7. Sesuai ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

### Uji R Square

Nilai R Square pada PLS akan menggambarkan seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan ataupun dipengaruhi oleh variabel independennya. Untuk diketahui nilai R Square hanya bisa dilihat dari variabel dependen saja. Berikut hasil penghitungan R Square pada variabel dependen penelitian ini:

**Tabel 3. Uji R Square**

Variabel	R Square	Adj R Square
Budaya Organisasi	0.850	0.842
Kinerja Pegawai	0.930	0.925

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.85 atau 85 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap Budaya Organisasi (Z) sebesar 0.85 atau 85 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,15 atau 15 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.93 atau 93 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.93 atau 93 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,07 atau 7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti gaya kepemimpinan, locus of control, self efficacy, pengalaman, pelatihan, rekrutmen dan beberapa faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

### Uji Path Coefficient

Path coefficient atau nilai original sample akan muncul dalam bentuk positif atau negatif yang menggambarkan apakah hubungan antar variabel tersebut arahnya positif atau negative. Nilai path coefficient berada pada rentang -1 hingga +1, jika nilai tersebut mendekati +1 maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat (positif) dan begitu juga sebaliknya. Nilai original sample pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Uji Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.200	0.196	0.117	1.711	0.087
Disiplin Kerja -> Budaya Organisasi	0.806	0.800	0.095	8.500	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.403	0.403	0.128	3.147	0.002
Kompensasi -> Budaya Organisasi	0.033	0.039	0.058	0.573	0.567
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0.004	0.003	0.051	0.085	0.932
Motivasi Kerja -> Budaya Organisasi	0.106	0.108	0.090	1.711	0.242
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.395	0.398	0.087	4.545	0.000

Berdasarkan tabel di atas, nilai sampel asli atau original sample menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti semua pengaruh antar variabel pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif. Berdasarkan nilai t- statistiknya, pengaruh langsung telah menunjukkan nilai t-statistik yang lebih dari 1,96. Nilai yang lebih dari 1,96 berarti hipotesis tersebut diterima. Pada penelitian ini, pengaruh langsung terdapat dari tiga hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis 1 : : Kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.033 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 3.147 atau ( $3.147 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih besar dari dari alpha ( $0,567 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi

- 2) Pengujian Hipotesis 2 : : Disiplin Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.806 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 8.500 atau ( $8.500 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih besar dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi

- 3) Pengujian Hipotesis 3 : : Motivasi Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.106 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1.711 atau ( $1.711 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih besar dari dari alpha ( $0,567 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi

- 4) Pengujian Hipotesis 4 : : Kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.004 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 0.085 atau ( $0.085 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih besar dari dari alpha ( $0,932 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

- 5) Pengujian Hipotesis 5 : : Disiplin Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.403 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 3.147 atau ( $3.147 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih besar dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

- 6) Pengujian Hipotesis 6: : Motivasi Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 46 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.395 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 4.545 atau ( $4.545 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih besar dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 ditolak Ha diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

- 7) Pengujian Hipotesis 7: : Budaya Organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.200 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1.711 atau ( $1.711 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih besar dari dari alpha ( $0,087 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh H0 diterima Ha ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 5. Pengujian Hipotesis**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.161	0.155	0.091	1.764	0.078
Kompensasi -> Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.007	0.008	0.013	0.489	0.625
Motivasi Kerja -> Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.021	0.024	0.028	0.741	0.459

- 8) Pengujian Hipotesis 8 : : Kompensasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai variable Intervening

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.007 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 0.489 atau ( $0.489 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih

besar dari dari alpha ( $0,625 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai variable Intervening

- 9) Pengujian Hipotesis 9 : : Disiplin Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai variable Intervening

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.161 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1.764 atau ( $1.764 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih besar dari dari alpha ( $0,078 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai variable Intervening

- 10) Pengujian Hipotesis 10: : Motivasi Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai variable Intervening

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.459 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 0.741 atau ( $0.741 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai p value lebih besar dari dari alpha ( $0.459 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai variable Intervening

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Tidak Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Budaya Organisasi pada Konsumen Dispora Pasaman Barat.
- 2) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Budaya Organisasi pada Konsumen Dispora Pasaman Barat
- 3) Tidak Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Budaya Organisasi pada Konsumen Dispora Pasaman Barat.
- 4) Tidak Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Konsumen Dispora Pasaman Barat.
- 5) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Konsumen Dispora Pasaman Barat
- 6) Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Konsumen Dispora Pasaman Barat.

- 7) Tidak Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Konsumen Dispora Pasaman Barat.
- 8) Budaya Organisasi Tidak mampu mempengaruhi variable Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
- 9) Budaya Organisasi Tidak mampu mempengaruhi variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- 10) Budaya Organisasi Tidak mampu mempengaruhi variable Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W., & J. (2019). *Partial Least Square (PLS) alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. CV Andi Offset.
- Adrian. (2022). Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Menkeu)*, Vol.
- Anandya. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Timur. *Repository Universitas Nasional Jakarta Selatan*.
- Andriani. (2020). Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Universitas Muhammadiyah Bengkulu*, Hal. 1–82.
- Anggeline, K. D. N. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. *Jurusan Pe (Universitas Pendidikan Ganesha)*, Volume 9 No. 2 Tahun: 2017.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Dam, T. C. (2020). Influence of brand trust, perceived value on brand preference and purchase intention. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 939–947. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.939>
- Fajri, C. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Volume 1, Nomor 3*, Juli 2021.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (U. Dipenogoro, Ed.).
- Harahap, Z. (2022). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Baruna Husada Sibuhuan. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.

- Haryani T., Kirana Kc., & Wiyono G. (2022). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Thejournalish: Social and Government*, 3(February), 55–74.
- Hasanuddin, H., Surati, S., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Kantor Bappeda Kabupaten Bima NTB). *Jurnal Manajemen*, 11(2), 253. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i2.3365>
- Mona. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta*.
- Narendra, P. D. S. (2023). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Permai Denpasar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Nurfiriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher.
- Ratunguri, Y., Supit, D., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh lingkungan keluarga terhadap motivasi belajar siswa sekolah dasar. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(12), 5740–5746. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1262>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11–22.
- Ruliyansa. (2020). Pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. *Aktual Stie Trisna Negara*, 16(2), 82–91. ISSN: 1693-1688.
- Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Journal Angewandte Chemie*, 2(1), 1–65.
- Saputra, E. K. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bintan Megah Abadi. *Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang*.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh komunikasi antar pribadi pimpinan terhadap motivasi kerja. *Scopindo Media Pustaka*.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.