



Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Biro Administrasi Pimpinan di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat

Shilpa Nurhaliza^{1*}, Selvi Yona Sari², Hilda Mary³
^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Korespondensi penulis: shilpanurhaliza081@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine and attempt to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the West Sumatra Province Governor's Lead Administration Bureau. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample for this study were employees of the West Sumatra Province Governor's Leadership Administration Bureau. The research results found that there was a negative and insignificant influence between organizational culture on job satisfaction. There is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance. There is a positive and significant influence between work discipline and job satisfaction. There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance. There is a positive and significant influence between job satisfaction and employee performance. Job satisfaction is not able to mediate organizational culture on employee performance. Job satisfaction is able to mediate work discipline on employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis *SmartPLS* 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera barat. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia mendukung terbentuknya dan berjalannya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tanpa sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik. Oleh karena itu dalam suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia agar tercipta efisiensi kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti

tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Kamil Hafidzi et al., 2023).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan tertentu. Peningkatan kinerja di perusahaan akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah pencapaian yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam perusahaan, baik dalam segi kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut sejalan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah, patuh pada regulasi, dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang berlaku (Misrania et al., 2023).

Umumnya, kualitas kinerja sebuah organisasi dapat tercermin dari kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai yang bekerja di sebuah organisasi. Perusahaan perlu terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi. Para pemimpin di suatu organisasi seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan ketika berupaya meningkatkan kinerja para pegawainya. Tantangan bisa muncul dari dalam diri pegawai atau dari lingkungan sekitarnya. Biasanya, kinerja seorang pegawai menggambarkan seberapa baik mereka menjalankan tugas mereka dan sejauh mana kemampuan mereka mencapai tujuan yang ditetapkan. Seorang pegawai dianggap berhasil dan berprestasi apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan baik. Kinerja bisa dimaknai sebagai prestasi yang telah diraih seseorang melalui sarana-sarana khusus. Ada beberapa faktor yang bisa meningkatkan kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan, seperti budaya organisasi dan disiplin kerja (Nursaid et al., 2023).

Budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi dan pegawai di dalamnya. Budaya organisasi merupakan tahap mulai terbentuknya nilai dan kepercayaan bersama di dalam tindakan karyawan. Budaya muncul dari nilai-nilai yang dipelihara oleh setiap pribadi, seperti moral, sikap, keyakinan, dan tradisi. Kesesuaian antara budaya organisasi dan nilai-nilai anggota organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, mendorong mereka untuk setia pada perusahaan dan mencapai karir yang berkelanjutan. Budaya organisasi adalah seperti pola kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos yang memainkan peran penting dalam menyatukan organisasi dan terus berubah seiring berjalannya waktu (Hanny & Adiputra, 2020).

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang timbul secara alami pada seseorang, memungkinkannya untuk patuh terhadap aturan serta keputusan perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan menjaga disiplin kerja, karyawan dapat menyelesaikan tugas

dengan tepat waktu sesuai yang ditentukan perusahaan. Maka karyawan diharapkan untuk patuh terhadap semua peraturan perusahaan. Kedisiplinan ialah kesadaran serta kesediaan untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma di tempat kerja. Disiplin adalah upaya memotivasi anggota untuk mematuhi berbagai ketentuan dan standar pekerjaan yang diperlukan. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan yang patuh terhadap peraturan perusahaan demi mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Laily & Anah, 2021).

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk evaluasi tentang perasaan individu terhadap tugas pekerjaannya yang bisa 'iya' atau 'tidak'. Kepuasan kerja juga menjadi petunjuk dalam menilai apakah seseorang merasa senang atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Salah satu faktor penting dalam meraih keefektifan perusahaan adalah dengan menjaga kepuasan kerja karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan akan menciptakan alur komunikasi yang lancar antara karyawan dan perusahaan, serta meningkatkan kelancaran operasional perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja bersifat terkait erat dengan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul sebagai hasil penilaian dari beragam aspek pekerjaan (Rizky et al., 2020).

Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan peraturan Gubernur Sumatera Barat nomor 75 tahun 2020 terdapat pada pasal 111, yaitu biro administrasi pimpinan mempunyai tugas membantu asisten administrasi umum dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang perencanaan dan kepegawaian sekretariat daerah, materi dan komunikasi pimpinan serta keprotokolanan. penyiapan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang perencanaan dan kepegawaian, sekretariat daerah, materi dan komunikasi pimpinan serta protokol dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh asisten administrasi umum yang berkaitan dengan tugasnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dengan pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat didapati beberapa fenomena yang terjadi disana tentang rendahnya disiplin kerja pegawai pada biro administrasi pimpinan kantor Gubernur Sumatera Barat, di Jl. Jend Sudirman No.51, Padang Pasis, Kec. Padang Barat, Kota Padang. Berikut adalah jumlah pegawai dan daftar absensi pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat bulan Januari- Desember tahun 2023 :

Tabel 1. Jumlah Pegawai dan Daftar Absensi Pegawai Biro Administrasi Pimpinan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat (Januari – Desember) Tahun 2023

No	Bulan	Keterangan			Terlambat masuk	Jumlah pegawai
		Izin	Sakit	TK		
1	Januari	3	2	0	4	52
2	Februari	9	3	1	2	52
3	Maret	7	1	0	5	52
4	April	2	1	3	2	52
5	Mei	1	1	1	1	52
6	Juni	3	2	1	2	52
7	Juli	4	1	2	3	52
8	Agustus	2	0	1	6	52
9	September	1	0	0	4	52
10	Oktober	3	1	0	5	52
11	November	0	3	1	2	52
12	Desember	6	4	3	3	52
Jumlah		41	19	13	39	

Sumber : Rekap Absen Aparatur Sipil Negara Biro Administrasi Pimpinan 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat kita lihat jumlah pegawai biro administrasi pimpinan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yaitu 52 orang dan tingkat absensi pegawai biro administrasi pimpinan pada kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dari bulan Januari-Desember mengalami naik turun atau tidak konsisten dan tergolong tinggi. Tingginya tingkat absensi pegawai ini menjadi salah satu tanda bahwa kurangnya disiplin kerja pada pegawai biro administrasi pimpinan pada Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai yang sakit, izin, cuti, dinas luar dan ada yang tanpa keterangan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dalam keseharian pegawai kantor Gubernur Sumatera Barat bagian biro administrasi pimpinan masih banyak terjadi *indisipliner* pada tata tertib yang telah diberlakukan. Hal ini dapat di lihat dari cara pegawai bekerja, masih banyak yang meninggalkan ruangnya pada saat jam kerja sebelum pekerjaan selesai, adanya pegawai datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.

Dari fenomena di atas diketahui masih lemahnya budaya organisasi dan kurangnya disiplin kerja pada pegawai kantor Gubernur Sumatera Barat bagian biro administrasi pimpinan. Belum optimalnya budaya organisasi dan kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan tentunya sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut target dan realisasi sasaran kinerja pada biro administrasi pimpinan pada kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

Tabel 2. Sasaran Target Kinerja pada Biro Administrasi Pimpinan di kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat

Tujuan	Sasaran Kinerja	Target (%)	Realisasi Kinerja (%)		
			2021	2022	2023
Meningkatkan pelayanan Administrasi Pimpinan	Meningkatkan kualitas pelayanan Keprotokolan	100	80	92	90
	Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian sekretariat daerah provinsi Sumatera barat	100	87	85	83
	Optimalisasi materi dan dokumentasi kegiatan pimpinan	100	90	95	95
	Meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi	100	80	81	80

Sumber: Biro Administrasi Pimpinan kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat 2021-2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui nilai kinerja pada tujuan “Meningkatkan Pelayanan Administrasi Pimpinan” dengan sasaran kinerja meningkatkan kualitas pelayanan keprotokolan target 100% tahun 2021 realisasi kinerja 80%, tahun 2022 realisasi kinerja 92% dan tahun 2023 realisasi kinerja 90%. Sasaran kinerja meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat target 100% tahun 2021 realisasi kinerja 87%, tahun 2022 realisasi kinerja 85% dan tahun 2023 realisasi kinerja 83%. Sasaran kinerja optimalisasi materi dan dokumentasi kegiatan pimpinan target 100% tahun 2021 realisasi kinerja 90%, tahun 2022 realisasi kinerja 95% dan tahun 2023 realisasi kinerja 95%. Sasaran kinerja meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi target 100% tahun 2021 realisasi kinerja 80%, tahun 2022 realisasi kinerja 81% dan tahun 2023 realisasi kinerja 80%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada biro administrasi pimpinan di kantor Gubernur Sumatera Barat belum optimal, disinyalir disebabkan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja. Tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai tentu berpengaruh terhadap kinerja di dalam organisasi. Selain itu kurangnya budaya organisasi dan disiplin kerja, juga menyebabkan kurangnya loyalitas pegawai terhadap instansi yang tentunya akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada biro administrasi pimpinan di kantor Gubernur Sumatera Barat masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal pada biro administrasi pimpinan di kantor Gubernur Sumatera Barat yakni tidak tercapainya target yang telah ditentukan, kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh biro administrasi pimpinan di kantor Gubernur Sumatera Barat. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang

optimalnya budaya organisasi dan disiplin kerja dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif. Dengan adanya budaya organisasi dan disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai dan itu sejalan dengan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN DI KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen merupakan strategi dalam memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk menjalankan suatu aktivitas yang ditujukan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Didalam manajemen terdapat teknik- teknik yang kaya akan estetika kepemimpinan, seperti mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan semua komponen yang saling mendukung guna mencapai tujuan. Manajemen adalah proses kolaborasi antara individu, kelompok, dan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi sebagai bagian dari aktivitas manajerial. Istilah manajemen berasal dari kata "*to manage*," yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui suatu proses dan diatur berdasarkan urutan serta fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen bertugas untuk mengelola sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, di antaranya manusia, uang, metode, material, mesin, dan pemasaran, dengan cara yang sistematis dalam suatu proses. Pengelolaan ini dilaksanakan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara terintegrasi dan terkoordinasi demi mencapai tujuan organisasi (Sutisna & Effane, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan pengelolaan instansi. SDM merupakan aset paling penting yang wajib dimiliki oleh suatu organisasi dan perlu mendapatkan perhatian serius dalam manajemen. Hal ini dikarenakan merekalah yang berkontribusi dalam merumuskan tujuan, menciptakan inovasi, dan mewujudkan sasaran organisasi. Kinerja di sisi lain adalah hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Putri & Yunus, 2022).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang menunjukkan efektivitas operasional dari sebuah organisasi, bagian dari organisasi, serta karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum, kinerja karyawan merupakan hasil yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang berlaku untuk pekerjaan tertentu, berfungsi sebagai hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dengan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku. Untuk menunjang profesionalisme, instansi sangat mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja unggul, efisiensi organisasi secara keseluruhan akan meningkat, yang bertujuan agar organisasi dapat bersaing di dunia. Tingginya kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan dan fasilitas kerja. Tuntutan untuk memiliki kinerja pegawai yang tinggi sebenarnya sudah menjadi bagian dari suatu perusahaan atau organisasi. Organisasi yang berhasil pasti berkaitan dengan kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya, menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang akan menciptakan pelaksanaan yang ideal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu. Mengingat kompleksitas permasalahan kinerja, pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Kinerja pegawai sangat terpengaruh dan bergantung pada kualitas serta kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja seorang pegawai bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan atau keahlian yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Pihak manajemen perlu mengukur pegawai berdasarkan kinerja masing-masing individu (Rony Pangadilan & Alfian Alfian, 2023).

Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat sistem nilai, norma, dan asumsi yang telah diterima dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan masalah organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai norma dan nilai yang membimbing perilaku anggota, di mana setiap individu diharapkan berperilaku sesuai dengan budaya yang ada agar diterima dalam lingkungannya. Selain itu, budaya organisasi juga mencerminkan pembagian pengetahuan sosial dalam organisasi tentang

aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap serta perilaku karyawan. Di dalam proses ini, peran pimpinan sangat penting dalam menginternalisasi norma dan nilai-nilai, sehingga hasil akhir dari proses internalisasi tersebut akan membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi (Marliana & Febrian, 2023).

Disiplin kerja

Disiplin kerja mencerminkan sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap semua peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Selain itu, disiplin kerja juga menunjukkan kesiapan individu untuk menjalankan tugas serta menerima sanksi atas pelanggaran terhadap kewenangan yang telah diberikan. Disiplin merupakan kunci untuk mencapai tujuan yang maksimal dan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan dalam pekerjaan menggambarkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Memiliki disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab besar dari seseorang terhadap semua tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja juga dapat memicu semangat dan antusiasme dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Dari berbagai teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku demi menjaga kelancaran produktivitas organisasi (Nasir et al., 2021).

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merujuk pada keadaan emosional atau respon terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ini adalah salah satu variabel yang dapat berpengaruh pada produktivitas dan kinerja karyawan. Sikap ini terwujud dalam etos kerja, disiplin, serta hasil kerja yang dicapai. Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang menggambarkan perbandingan antara jumlah imbalan yang diterima dan jumlah yang dianggap seharusnya diterima. Kepuasan di sini merupakan penilaian yang mencerminkan perasaan bahagia atau tidak bahagia seseorang terhadap pekerjaan mereka, serta pandangan sekumpulan karyawan mengenai apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak (Alvani, 2024).

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang masih bersifat sementara yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

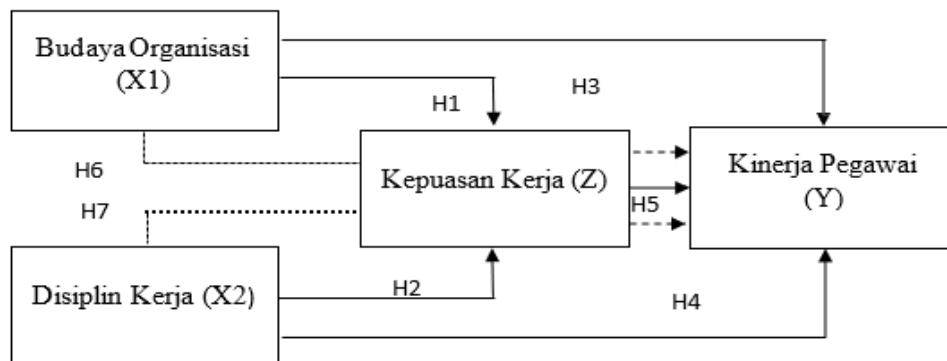
H3: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H6: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H7: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pikir

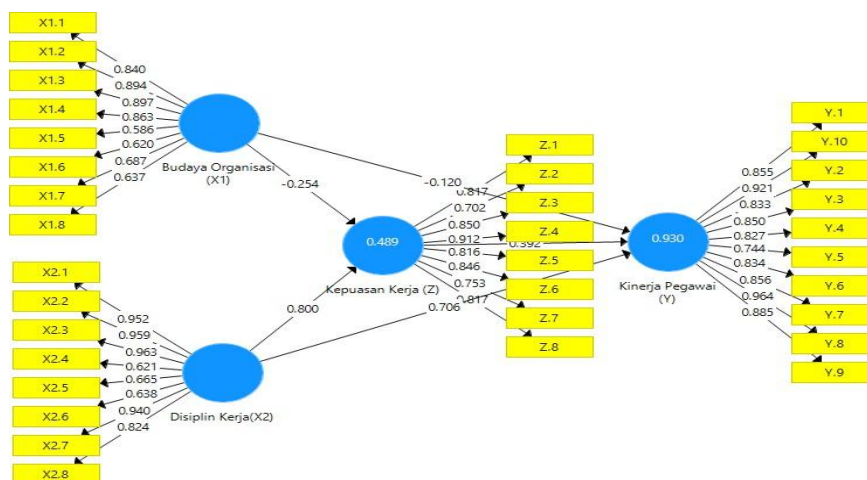
3. METODE PENELITIAN

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Adil et al., 2023) Secara umum metode penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan diaibel intervening pada biro administarsi pimpinan gubernur sematera barat. Untuk itu peneliti menggunakan metode kuesioner. Angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif penelitian yang melibatkan teori, desain, hipotesis dan penentuan subjek yang didukung dengan pengumpulan data dan melakukan analisa data sebelum pengambilan kesimpulan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer . Menurut (Fadilla & Wulandari, 2023)

data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian, yang diperoleh melalui wawancara atau angket. Data primer dari penelitian ini mencakup data yang diperoleh dari Biro Administrasi Pimpinan Gubernur Sumatera Barat berdasarkan pertanyaan (kuesioner) yang terdiri dari: Variabel budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Menurut (Suriani et al., 2023) populasi adalah seluruh objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari pegawai Biro Administrasi Pimpinan Gubernur Sumatera Barat sebanyak 79 orang yang terdiri dari 52 orang pegawai tetap dan 27 orang pegawai honorer. Menurut (Suriani et al., 2023) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang yang terdiri dari pegawai tetap. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: wawancara, kuesioner, observasi, dan penelitian perpustakaan (*library research*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *Outer Model* (model pengukuran) merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* > 0.7. Namun (Alexandro, 2022) pada tahap pengembangan korelasi 0.5 sampai 0.6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.



Sumber: Hasil Outer Model, 2025

Gambar 2. hasil outer loading

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* nya di bawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berikut nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,582
Disiplin Kerja (X2)	0,694
Kinerja Pegawai (Y)	0,666
Kepuasan Kerja (Z)	0,737

Sumber: Olahan Data Smartpls, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuisioner atau tructural penelitian. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu kontruks. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7. Berikut Hasil output SmartPLS untuk nilai uji reliabilitas:

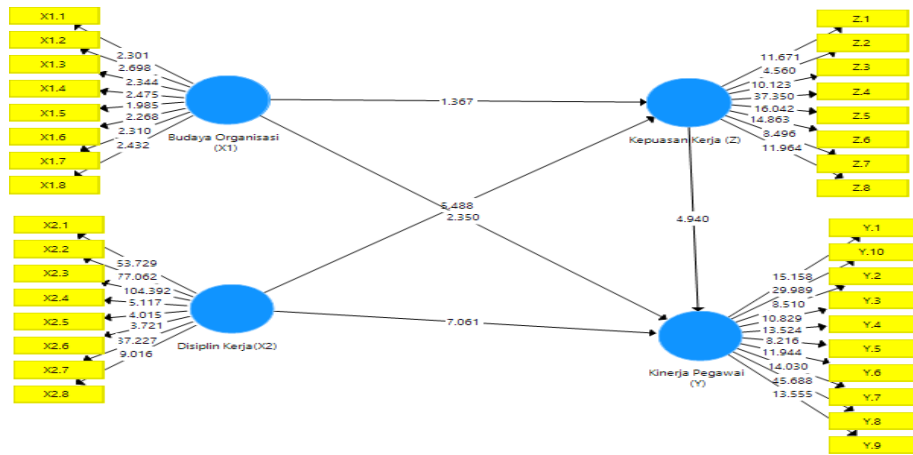
Tabel 4. Nilai Relibialitas

Konstruk(variabel)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,909	0,916	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,934	0,946	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,928	0,941	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,960	0,965	Reliabel

Sumber: olahan data 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 4 di atas, telah ditemukan nilai *crombach alpha* dan *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0.70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*. Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan

untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 3. Hasil Pengujian Inner model (Structural Model)

Berdasarkan gambar 3, model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut : a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian : $kepuasan\ kerja\ (Z) = 1,367X1 + 5,488X2 + e1$. b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk budaya organisasi(X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan masing- masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi. $Keputusan\ Pembelian\ (Y) = 2,350X1 + 7,061X2 + 0,490Z + e2$.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk *laten* eksogen tertentu terhadap konstruk *laten endogen* apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut tabel 1.5 nilai *R-Square*

Tabel 5. Hasil Pengujian R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,930	0,926
Kepuasan Kerja (Z)	0,489	0,468

Sumber: olahan data 2025

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja pegawai sebesar 0,930 atau sebesar 93,0% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk budaya organisasi dan disiplin kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja 0,489 atau sebesar 48,9 % menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk budaya organisasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini :

Tabel 6. Hasil pengujian hipotesis

Hubungan Langsung Dan Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T - Statistic	P- Value s
Budaya organisasi(X1) => Kepuasan kerja (Z)	0.254	0.199	0.186	1.367	0.178
Budaya organisasi(X1) => Kinerja pegawai(Y)	0.120	0.108	0.051	2.350	0.023
Disiplin kerja (X2)=>Kepuasan kerja (Z)	0.800	0.840	0.146	5.488	0.000
Disiplin kerja (X2)=>Kinerja Pegawai (Y)	0.706	0.676	0.100	7.061	0.000
Kepuasan kerja(Z)=>Kinerja pegawai(Y)	0.392	0.406	0.079	4.940	0.000
Budaya organisasi(X1)=> Kepuasan kerja(Z) =>Kinerja pegawai(Y)	0.100	0.079	0.076	1.315	0.194
Disiplin kerja (X2)=> Kepuasan kerja(Z)=>Kinerja pegawai (Y)	0.314	0.340	0.092	3.405	0.001

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1) Penjelasan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel *path coeficient* diatas dapat dijelaskan Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yaitu 0,254 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P- Value 0.178 besar dari alpha 5% yaitu 0,178 >0,05 yang menunjukkan berpengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,367 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik t-tabel atau 1,367 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H1 ditolak.

2) Penjelasan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel *path coefficient* diatas dapat dijelaskan Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu 0,1120 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif Dimana nilai P- Value 0,023 kecil dari alpha 5% yaitu $0,023 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,350 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t- statistik t-tabel atau $2,350 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima.

3) Penjelasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel *path coefficient* diatas dapat dijelaskan Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 0,800 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif Dimana nilai P- Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 5,488 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik t-tabel atau $5,488 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima.

4) Penjelasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel *path coefficient* diatas dapat dijelaskan Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,706 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif Dimana nilai P- Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 7,061 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik t-tabel atau $7,061 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H4 diterima.

5) Penjelasan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel *path coefficient* diatas dapat dijelaskan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,392 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif Dimana nilai P- Value 0,000 besar dari alpha 5% yaitu $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,940. untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-

statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik t-tabel atau $4,940 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima.

6) Penjelasan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pada tabel *coeficient* diatas dapat dijelaskan Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu 0,100 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai melalaui kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P- Value 0,194 besar dari alpha 5% yaitu $0,194 > 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,315 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t statistik $> t$ -tabel atau $1,315 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak.

7) Penjelasan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DenganKepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pada tabel *path coeficient* diatas dapat dijelaskan Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu 0,314 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai melalaui kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P- Value 0,001 besar dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,405 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t statistik $> t$ -tabel atau $3,495 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatra Barat. Karena budaya organisasi yang berorientasi pada hasil tanpa memperhatikan proses seperti tekanan untuk mencapai target tanpa mempertimbangkan kesejahteraan pegawai, kurangnya inklusifitas dalam pengambilan Keputusan, serta budaya organisasi yang tidak mendukung kolaborasi sehingga budaya

organisasi berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (**Agama & Tangerang, n.d.**) yaitu budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatra Barat. Karena terciptanya lingkungan kerja yang teratur seperti adanya kejelasan aturan dan prosedur yang membuat pegawai merasa aman dan nyaman, Ketika seseorang memiliki disiplin yang baik, mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Sehingga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Rizky et al., 2020**) yaitu disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja pada pada Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatra Barat. Karena budaya organisasi memberikan panduan yang jelas tentang bagaimana seharusnya pegawai berinteraksi dan bekerja. Hal ini membantu pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Dalam budaya yang baik, kolaborasi dan kerja tim dihargai, sehingga pegawai merasa lebih nyaman untuk berbagi ide, bekerja sama, dan saling mendukung. Selain itu budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Dwi Haryanti et al., 2024**) yaitu budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatra Barat. Karena disiplin kerja yang baik mengarah pada pengelolaan waktu yang lebih efektif. Pegawai yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu. Mengurangi penundaan dan menjaga fokus dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang disiplin lebih mungkin untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ada dalam organisasi. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh ((**Dwi Haryanti et al., 2024**)) pada yaitu disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) RSUD Sukoharjo.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatra Barat. Karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung terlibat aktif dalam pekerjaan mereka, keterlibatan ini dapat menciptakan kinerja yang lebih baik karena pegawai berfokus pada pencapaian tujuan instansi dan bekerja dengan penuh dedikasi. Hubungan yang lebih baik antara rekan kerja dengan atasan sehingga menciptakan kepuasan kerja, yang mana hubungan yang harmonis menciptakan kinerja pegawai yang positif dan kerja sama yang lebih efektif. Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Rahayu & Kunci, 2023**) Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatra Barat. Kepuasan kerja menurun karena budaya organisasi yang negative sering kali menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan hal ini membuat pegawai merasa

tidak dihargai, kurang mendapatkan dukungan yang akan menurunkan kepuasan kerja mereka. Ketika kepuasan kerja rendah, pegawai cenderung kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Hipotesis H6 dalam penelitian ini **ditolak**.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (**Akbar & Hermiati, 2023**) yaitu menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Karena peningkatan fokus dan produktifitas seperti disiplin kerja yang baik mengarah pada kebiasaan yang teratur, pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus pada tugas yang ada, mengelola waktu dengan efisien. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memberikan rasa kepuasan karena mereka merasa produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima**.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Rachmaniah et al., 2022**) Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manukan Surabaya melalui kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

- 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
- 6) Terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
- 7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada biro Administrasi Pimpinan Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

REFERENSI

- Aesah, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan intervening pada PT Rakha Gustiawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 2–5.
- Agama, K., & Tangerang, K. (n.d.). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*. 1–15.
- Akbar, D. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3242–3250. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Alexandro, Y. W. (2022). Pengaruh brand image terhadap loyalitas konsumen dengan brand trust sebagai mediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 346–353.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Alvani, Y. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (Studi kasus Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman). *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 8(1), 254–273. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v8i1.9170>
- Anggraini, M. D., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Analisis budaya organisasi, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2, 845–855. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/3263>
- Arifiani, R., & Mardiani, I. N. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT YKK Zipco Indonesia. *Public Service and Governance Journal*, 4(1), 159–169. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i1.956>

- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322–1332. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Business, A. (2022). *No Title*, 8(4), 376–397.
- C.H Dethan, S., E. H. J. Foeh, J., & A. Manafe, H. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1460>
- Dan, K., Sumber, P., & Manusia, D. (2024). *Jurnal Ekobistek*, 13, 120–128. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i3.808>
- Dharma, R., Hady, H., Lusiana, R., Ridwan, M., & Mulyani, S. R. (2023). The influence of work discipline and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Social Science and Business*, 7(3), 748–757. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i3.53743>
- Dinas, P., Dan, P., Provinsi, A., & Utara, S. (2023). *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53.
- Dwi Haryanti, E. Winarsih, & Ngaisah. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, 3(1), 1–9.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi kinerja karyawan: Budaya organisasi dan stres kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 3(February), 55–74.
- Hastuti, H., Sinring, B., & Husein, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 88–94. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.118>
- Herlambang, R., Damayanti, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai

- variabel intervening (Studi pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2024(3), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>
- Ibrahim, M., & Eviyanti, E. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 40–47. <https://doi.org/10.55678/prj.v8i1.202>
- Juli, N., Setya, T., Tyas, N., & Sulistyowati, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asasta Nusantara Group melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 2(7), 748–757.
- Jumadil, W., Rosdiana, & Hasan, M. H. (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>
- Khan, M. A., Husain, S., Minhaj, S. M., Ali, M. A., & Helmi, M. A. (2024). To explore the impact of corporate culture and leadership behaviour on work performance, mental health, and job satisfaction of employees: An empirical study. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(11), 1–28. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i11.6417>
- Kurniawan, M. M. W. (2024). Influence of organizational culture on employee performance at Yayasan Pendidikan Al Hikmah. *INCOME: Innovation of Economics and Management*, 2(2), 6–10. <https://doi.org/10.32764/income.v2i2.5011>
- Laily, N., & Anah, L. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), 139–153. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.5478>
- Lorinka, E., & Evyanto, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sammyung Precision Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1241–1248.
- Lusi. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pesisir Selatan. *Journal of Science Education and Management Business*, 2, 211–229. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan ...*, 1, 53–71. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22>
- Masyaili, T., & Pagala, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *Journal of Social Science Research*, 4(1), 10407–10418. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Misrania, Y., Maryadi, Y., & Feriyansyah, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam.

Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen, 5(1), 44–51.
<https://doi.org/10.35957/prmm.v5i1.6931>

- Nanna, N., Saharuddin, S., & Khaddapi, M. (2023). The influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) Masamba Customer Service Unit. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6(3), 527.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v6i3.29779>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Nitisemito. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- No Title. (2024). 7(2), 52–66.
- Nuraini. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar. *Jurnal STIE Amkop Makassar*, 5(2), 314–327.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.2422>
- Nurmalia, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari. *Jurnal Manajemen*, 1(4), 255–268.
- Nursaid, N., Qomariah, N., & Jakfar Sidik, Y. M. (2023). Motivasi dan budaya organisasi: Dampaknya terhadap kinerja pegawai dengan mediasi disiplin kerja. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 4(2), 233–250.
<https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i2.5402>
- Pangadilan, R., & Alfian, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 85–95.
<https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i2.798>
- Pardosi, M. J., Riwansyah, R., Fauzan, R., Rangkuti, I. P., Pardede, M., Wasesa, S., & Pinem, M. N. (2023). Pengaruh kematangan pegawai, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(3), 664–674.
<https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.723>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan demokratis, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 4(5), 657–664.

- Puspa, I., Agussalim, M., Puspa, I., & Adawiyah, D. (2021). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>
- Putri, D. I., & Yunus, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja (Studi kasus pada Biro Administrasi Pembangunan Provinsi Jawa Timur). *Soetomo Business Review*, 4(3), 208–215.
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Rachmaniah, R., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (2022). Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 9, 1–10.
- Rahayu, S., & Kunci, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 370–386.
- Rahmawati, E., & Nurhadian, A. F. (2023). Effect of work discipline and organizational culture on employee performance. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 16(2), 230–239. <https://doi.org/10.55208/bistek.v16i2.450>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pizza Hut wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112.
- Saputro, A. K., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 390–408. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.899>
- Sasongko, A. G. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Mining Support Division PT Kaltim Prima. *Jurnal Manajemen*, 10(1).
- Sefaniwi, S. P. (2024). Peran komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Studi kasus BPKAD Provinsi Papua Barat). *Review-UNES*, 6(3), 1–10. <https://review-unes.com/index.php/law/issue/view/24>
- Selvia, N. L., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2023). Konsep manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Journal on Education*, 5(4), 17136–17145.
- Sewang, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Jeneponto. *Public Service and Governance Journal*, 4(2), 51–60. <https://doi.org/10.56444/psgj.v4i2.919>
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, bias penggunaan, dan jalan keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>

- Sulaksono, H., & Dimiyati, M. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Studi pada pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi). *14*(2), 71–86.
- Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). Fungsi manajemen sarana dan prasarana. *Jurnal Karimah Tauhid*, *1*(2), 227–233.
- Syahaical, F. A., & Achmad, N. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT X Jakarta Pusat 1. *14*, 50–68. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1284>
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *6*(2), 37–49. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489>
- Teuku Umar, J., Baja, L., Batam-Indonesia, K., Lestari Siregar, D., Rosiska, E., Dasa Putri, A., & Indrawan, G. (2024). Universitas Ibnu Sina (Uis) pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. *1–7*.
- Tulhusnah, L. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, *3*(5), 861–875.
- Tupen, O. B., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(4), 987–999. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1045>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Naapia, J., Papia, T., B, A. M., & Sengkang, I. L. (2023). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Studi literatur manajemen sumber daya). *7*, 10462–10468.
- Widjajani, R. (2024). Study of influence of work discipline and organizational culture on employee performance. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, *5*(4), 41–45. <https://doi.org/10.47505/ijrss.2024.4.4>
- Yahya, S., & H. A., (2024). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Prestasi Cendikia. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *3*(2), 211–220.
- Yana, S. A., & Syamsuri, R. (2021). Gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 67–78.
- Yeni, A., Sriyanti, E., Idris, A., Mahaputra, U., Yamin, M., & Kerja, K. (2024). Kontribusi hubungan kerja dan kualitas disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Solok. *18*(1), 422–432.
- Yudha, P. (2024). Kerja, kinerja, dan disiplin kerja: Studi kasus pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Ende. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *3*(2), 212–225.

- Yuningsih, E., & Silaningsih, E. (2020). Manajemen bisnis & inovasi. Widina Bhakti Persada, 6(3), 182.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=b1cAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA49&dq=manajemen+sdm+manajemen+keuangan&ots=UV7-V5XTID&sig=ARJGNAA0m4lkeYopvyA1xUiQc04>
- Yurianto, N. S. A., Saputra, E. M., & Basyid, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–11.
<https://doi.org/10.30606/v6.n2.2024.1>
- Zakiy, M., Artikel, I., September, R., Organisasi, B., & Kerja, K. (2024). Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran. *I(2)*, 178–183.