



DETERMINASI KINERJA PEGAWAI: PERAN MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA

Megi Saputra¹ , Rizal² , Himyar Pasrizal³

*Korespondensi :

Email :
megisaputraa69@gmail.com

Afiliasi Penulis :

¹²³ Universitas Islam Negeri
Mahmud Yunus Batusangkar,
Indonesia

Riwayat Artikel :

Penyerahan : 6 September 2025
Revisi : 6 Oktober 2025
Diterima : 25 November 2025
Diterbitkan : 31 Desember 2025

Kata Kunci :

Motivasi, Budaya
Organisasi, Kepemimpinan,
Disiplin dan Kinerja
Pegawai

Keyword :

Motivation, Organizational
Culture, Leadership,
Discipline and Employee
Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Celah penelitian terletak pada inkonsistensi temuan empiris mengenai fungsi mediasi disiplin kerja dalam konteks birokrasi pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan dari 33 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar, instansi dengan kinerja tertinggi di Provinsi Sumatera Barat, melalui teknik *convenience sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda dan analisis jalur (uji Sobel). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sementara motivasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh langsung. Uji mediasi menegaskan bahwa disiplin kerja tidak memediasi pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai determinan langsung kinerja, bukan sebagai mekanisme mediasi, dalam konteks organisasi publik berbasis aturan.

This study examines the mediating role of work discipline in the relationship between motivation, organizational culture, leadership, and employee performance in the public sector. The research addresses a gap arising from inconsistent empirical findings regarding whether discipline functions as a mediating mechanism in bureaucratic organizations. A quantitative approach was employed using data collected from 33 employees of the Tanah Datar Regency Civil Registration Office, the highest-performing Dukcapil office in West Sumatra Province, selected through convenience sampling. Data were analyzed using multiple regression and path analysis with the Sobel test. The results show that organizational culture significantly influences work discipline, whereas motivation and leadership do not. Furthermore, leadership and work discipline have a significant direct effect on employee performance, while motivation and organizational culture do not exhibit direct effects. Mediation analysis confirms that work discipline does not mediate the effects of motivation, organizational culture, and leadership on performance. This study contributes to public sector human resource management literature by demonstrating that work discipline operates as a direct determinant of performance rather than a mediating variable in rule-based public organizations.



Pendahuluan

Kinerja merupakan masalah utama yang banyak dibahas oleh orang di dalam dunia kerja. Dunia kerja menuntut setiap pegawai agar memberikan kinerja terbaik, khususnya kantor dinas. Sebagai pelayan masyarakat kantor dinas harus mampu meningkatkan kepercayaan publik terhadapnya. Jangan sampai kantor dinas dijuluki sebagai sarang setan oleh masyarakat. Karena setiap ketidakpuasaan masyarakat terhadap pelayanan kantor dinas selalu dikaitkan dengan masalah kinerja. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah kinerja diperlukan yang namanya pengendalian kinerja. Pengendalian sangatlah penting. Alasan yang menyebabkan pengendalian kinerja itu penting ialah mencegah lalainya pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya (Adamy, 2016). Makanya pengendalian kerja di kantor dinas sangatlah penting. Apabila ditemui pelayanan publik yang buruk yang akan tercoreng ialah kantor dinas tersebut. Akibatnya kantor dinas dianggap memiliki kinerja yang buruk oleh masyarakat. Buruknya kinerja kantor dinas selalu dikaitkan dengan kinerja pegawai yang tidak amanah, khususnya oleh masyarakat.

Saat ini, setiap kantor dinas telah menggunakan aplikasi digital dalam melayani masyarakat. Penggunaan aplikasi digital telah memberikan kemudahan bagi pegawai dan masyarakat. Kemudahan bagi pegawai ialah proses penginputan data – data masyarakat dapat dilakukan secara *online*. Sedangkan kemudahan bagi masyarakat ialah proses pengurusan administrasi cepat terselesaikan. Selain itu, pegawai akan diawasi dalam bekerja, khususnya ketika turun ke lapangan. Ini bertujuan agar pegawai tidak bermain – main dalam bekerja. Karena setiap turun ke lapangan mereka akan diawasi oleh GPS, dan diwajibkan mengambil dokumentasi sebagai bukti telah bekerja. Dengan upaya ini kinerja pegawai akan meningkat di kantor dinas. Tidak hanya upaya saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor dinas. Namun ada faktor – faktor penting yang dapat diaplikasikan sebagai pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor dinas. Menurut As'ad & Fridiyanto (2021) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah kepemimpinan. Menurut Soelistya et al. (2022) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2016) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin. Terakhir, menurut Asmike & Sari (2022) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi.

Kepemimpinan, budaya organisasi serta motivasi merupakan diantara tiga faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian, akan dicoba menghubungkannya dengan teori disiplin. Dimana penegakan disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai di dalam kantor dinas. Kantor dinas merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah daerah. Baik dan buruknya kinerja kantor dinas akan mencerminkan kinerja pemerintah daerah. Artinya kantor dinas berkedudukan sebagai pelaksana urusan pemerintahan dari Gubernur dan Bupati. Oleh karena itu, kedudukan kantor dinas sangatlah penting. Di setiap provinsi di Indonesia terdapat kantor dinas. Dimana kantor dinas provinsi membawahi kantor dinas kabupaten. Contohnya saja Dinas Dukcapil Kabupaten

Tanah Datar yang berada dibawah naungan Dinas Dukcapil Provinsi Sumatera Barat. Sebagai salah satu Dinas Dukcapil yang ada di Provinsi Sumatera Barat.

Tentunya, penilaian kinerja dari seluruh Dukcapil dilakukan oleh Dukcapil Provinsi Sumatera Barat. Dimana setiap tahun penilaian kinerja dilakukan sebanyak dua kali oleh Dukcapil Provinsi Sumatera Barat. Dari *survey* awal penulis menemukan fenomena mengenai penilaian kinerja dari seluruh Dukcapil di Provinsi Sumatera Barat. Dimana yang memperoleh nilai kinerja tertinggi pada semester dua tahun 2022 ialah Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar dengan nilai kinerja 90.

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh orang. Sejauh ini penelitian mengenai kinerja pegawai telah diteliti sebanyak 25 artikel jurnal. Oleh karena itu, penelitian mengenai kinerja pegawai dapat dibagi menjadi satu perspektif. Perspektif disini ialah perspektif manajemen sumber daya insani, telah diteliti oleh Wahyudi et al. (2022), Yulianti et al. (2022), Masruroh et al. (2023), Achmad Mutahir et al. (2021), Triananda et al. (2021), Erliawan (2022), Haryani et al. (2022), Djatimiko et al. (2023), Syarif et al. (2020), Firmansyah et al. (2022), Sari (2019), Simatupang (2021), Ariwibowo et al. (2022), Ragita (2022), Djatimiko et al. (2023), Habdullah et al. (2020), Pranata (2018), Kurniawan et al. (2020), Juita (2023), Novita et al. (2022), Zarkani & Lubis (2022), Satria (2022), Syukron et al. (2022), dan Prananda et al. (2022). Sejauh ini belum ada penelitian yang membahas, gabungan variabel (X) yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan serta ditambah dengan variabel (Z) disiplin, dan variabel (Y) kinerja pegawai, yang dilihat dari pengujian teori. Alasan inilah yang dijadikan sebagai alasan pemilihan variabel penelitian untuk pengujian teori.

Penelitian ini fokus meneliti pengujian teori di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Dimana teori yang akan diuji ialah gabungan variabel (X) yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan serta ditambah dengan variabel (Z) disiplin, dan variabel (Y) kinerja pegawai. Kelima teori, tersebut berpengaruh atau tidak di Kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Pertanyaan yang akan diajukan ada dua belas. Pertama, apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kedua, apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Ketiga, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

Keempat, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kelima, apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Keenam, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Ketujuh, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kedelapan, apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kesembilan, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kesepuluh, apakah disiplin

berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kesebelas, apakah motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Dua belas, apakah motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan serta disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

Penelitian ini penting dilakukan untuk menguji teori di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Dimana nanti, setelah teori diuji akan terbukti kebenarannya, atau teori tidak terbukti kebenarannya di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel *Intervening* Di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

Metodologi

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Dinas Dukcapil Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah 33 orang pegawai di Dinas Dukcapil Provinsi Kabupaten Tanah Datar. Karena penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Definisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari kinerja pegawai, motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, serta disiplin. Pertama, kinerja pegawai ialah seorang yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta berhasil secara kuantitas dan kualitas di dalam kantor dinas (Silaen et al., 2021). Kinerja yang dimaksud ialah kontribusi kerja dari seluruh pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, dimana akan dicoba diukur dengan indikator kinerja yang meliputi, kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Kedua, motivasi ialah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk melakukan aktivitas – aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan kerja (Wijaya & Manurung, 2021). Motivasi yang dimaksud ialah hal yang mendorong seluruh pegawai untuk bekerja lebih giat di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, dimana akan dicoba diukur dengan indikator motivasi yang meliputi, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk mengembangkan diri, keinginan untuk bertanggung jawab, keinginan untuk berprestasi dan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Ketiga, Budaya Organisasi ialah pewarisan nilai – nilai, dan norma – norma dari senior organisasi kepada anggota baru untuk segera memikirkan dan memahami, serta harus menjalankan dengan konsisten di segala aktivitas organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi yang dimaksud ialah pemahaman dan pelaksanaan nilai – nilai, serta norma – norma oleh seluruh pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, dimana akan dicoba diukur dengan indikator budaya organisasi yang meliputi, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, dan agresivitas serta stabilitas.

Keempat, kepemimpinan ialah kemampuan menaklukkan anggota dan memakmurkan anggota pada organisasi yang dipimpinnya (Arifah et al., 2020). Kepemimpinan yang dimaksud ialah kemampuan Kepala Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk menaklukkan dan memakmurkan seluruh pegawai, dimana akan dicoba diukur dengan indikator kepemimpinan yang meliputi, iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan.

Kelima, disiplin ialah suatu sikap atau perilaku seorang Pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan, dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Burhannudin et al., 2019). Disiplin yang dimaksud ialah ketaatan seluruh pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, dimana akan dicoba diukur dengan indikator disiplin yang meliputi, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan kesadaran bekerja, serta tanggung jawab.

Instrumen dalam penelitian ialah kuesioner tertutup, yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan tercetak kepada 33 responden pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, dan disediakan juga alternatif jawaban. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala likert.

Uji validitas dilakukan pada per satu variabel saja. Dimana dalam penelitian ini variabel penelitian ada lima yang meliputi, kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, kinerja pegawai dan motivasi. Dalam pengujian validitas yang dilihat sebagai pengambilan keputusan valid atau tidak validnya item per variabel. Dengan melihat nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dari data r_{tabel} . Dimana data r_{tabel} diperoleh dari mendownload di *google* yang berbentuk pdf. Untuk menentukan r_{tabel} dengan tepat digunakanlah rumus $df = n - 2$. Maksudnya ialah responden penelitian ini berjumlah 33 orang. Jadi rumus $df = 33 - 2$ ialah 31. Oleh karena itu, untuk menentukan r_{tabel} , dilihatlah data r_{tabel} dengan nomor 31, yaitu 0,344. Intinya, jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, maka hasil instrumennya valid, dan begitu sebaliknya. Berikut adalah hasil uji validitas dari kelima variabel.

Tabel 1. Hasil Keseluruhan Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,871	0,344	Valid
2	0,914	0,344	Valid
3	0,834	0,344	Valid
4	0,870	0,344	Valid
5	0,873	0,344	Valid

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 2. Hasil Keseluruhan Uji Validitas Motivasi (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,557	0,344	Valid
2	0,620	0,344	Valid
3	0,728	0,344	Valid
4	0,688	0,344	Valid
5	0,721	0,344	Valid

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 3. Hasil Keseluruhan Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,843	0,344	Valid
2	0,905	0,344	Valid
3	0,916	0,344	Valid
4	0,907	0,344	Valid
5	0,929	0,344	Valid

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 4. Hasil Keseluruhan Uji Validitas Kepemimpinan (X3)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,854	0,344	Valid
2	0,825	0,344	Valid
3	0,822	0,344	Valid
4	0,822	0,344	Valid
5	0,672	0,344	Valid

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 5. Hasil Keseluruhan Uji Validitas Disiplin (Z)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,943	0,344	Valid
2	0,914	0,344	Valid
3	0,944	0,344	Valid

4	0,943	0,344	Valid
5	0,974	0,344	Valid

Sumber: Data Primer 2025

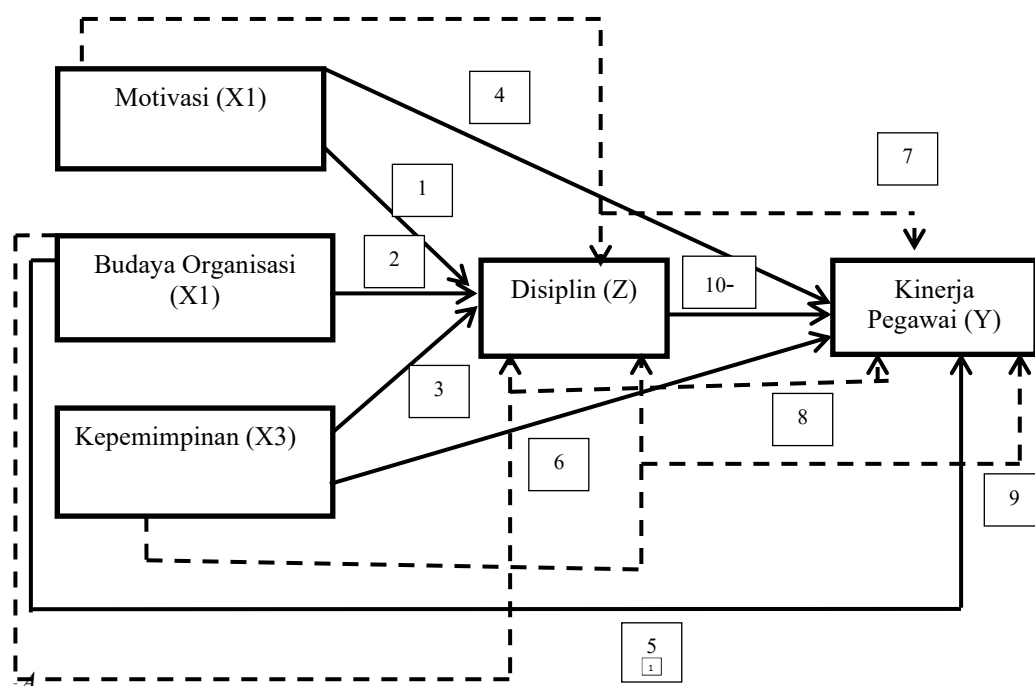
Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas untuk kelima variabel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Seluruh Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,853	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,969	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,935	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,918	0,60	Reliabel
Motivasi (Z)	0,667	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer 2025

Teknik analisis data yang digunakan ialah uji T, Uji Analisis Jalur dan Uji F. SPSS 26 digunakan sebagai alat pengolahan data dalam penelitian ini. Kemudian, gambar kerangka pemikiran, serta hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua belas, antara lain:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

- H1 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H2 = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H3 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H4 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H5 = Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H6 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H7 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H8 = Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H9 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H10 = Disiplin signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar
- H11 = Motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H12 = Motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan, serta disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

Keterangan:

1. Pengaruh langsung sebagai uji T ditunjukkan dengan gambar panah hitam yang dituliskan dengan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, serta 10. Hal ini menggambarkan makna tertulis dari variabel independen ke variabel dependen. Dimana makna tertulis ini menjelaskan hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3, hipotesis 4, hipotesis 5, hipotesis 6, serta hipotesis 10.
2. Pengaruh tidak langsung sebagai uji analisis jalur ditunjukkan dengan gambar panah putus-putus, yang dituliskan dengan nomor 7, 8 dan 9. Hal ini menggambarkan makna tersirat dari variabel internening. Dimana makna tersirat disini menjelaskan hipotesis 7, hipotesis 8, serta hipotesis 9.
3. Pengaruh langsung seluruh variabel sebagai uji F ditunjukkan dengan panah hitam. Yang dituliskan dengan nomor 11 dan 12. Hal ini menggambarkan seluruh variabel bebas berpengaruh langsung terhadap variabel terikat.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial) Persamaan 1

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,614	4,354	—	0,141	0,889
Motivasi	− 0,204	0,184	− 0,098	− 1,107	0,277
Kepemimpinan	0,226	0,161	0,151	1,403	0,171
Budaya Organisasi	0,960	0,131	0,801	7,354	0,000

Sumber: Data Primer 2025

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin

Hasil olahan data tabel 7 memberikan informasi bahwa variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-1,107$, dan nilai signifikan sebesar $0,277$. Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Alasannya nilai $t_{hitung} -1,107 < \text{nilai } t_{tabel} 2,04$, dan nilai signifikan $0,277 > 0,05$. Hasil penelitian ini tidak ada yang mendukung dan menolak. Karena memang belum ada orang yang menguji variabel motivasi terhadap variabel disiplin. Di hipotesis disebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 1 ditolak. Hal ini menandakan bahwa tidak selamanya motivasi selalu membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Karena pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada pegawai yang memiliki motivasi tinggi, sedang dan rendah. Umumnya, pegawai lebih takut dengan penegakan disiplin di tempat kerja. Jika mereka tidak disiplin dalam bekerja. Mereka dihukum berdasarkan peraturan yang berlaku di tempat mereka bekerja. Adanya pemberian hukuman dalam rangka penegakan disiplin (Rahardjo, 2022).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Tentunya, ini membuktikan bahwa tidak selamanya teori terbukti kebenarannya di lapangan. Karena permasalahan di lapangan dapat saja berbeda penyelesaiannya dengan teori. Disini penegakan disiplin pegawai yang perlu ditingkatkan agar pegawai memiliki mental taat pada peraturan.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk meningkatkan penegakan disiplin pegawai agar memiliki mental yang taat pada peraturan. Sedangkan kontribusinya akademiknya ialah tidak selamanya motivasi dapat menjadikan pegawai lebih disiplin. Karena pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda. Lebih baik penegakan disiplin yang ditingkatkan untuk membuat pegawai memiliki mental taat pada peraturan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin

Hasil olahan data tabel 7 memberikan informasi bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $7,354$, dan nilai signifikan sebesar $0,000$. Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Alasannya nilai $t_{hitung} 7,354 > \text{nilai } t_{tabel} 2,04$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini tidak ada yang mendukung dan menolak. Karena memang belum ada orang yang menguji variabel budaya organisasi terhadap variabel disiplin. Di hipotesis disebutkan

bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 2 diterima. Hal ini menandakan bahwa pegawai yang bangga dengan budaya organisasi mereka akan lebih disiplin dalam bekerja. Sebagai bentuk budaya organisasi mereka mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja. Semakin pegawai bangga dengan budaya organisasi mereka, pegawai akan menganggap budaya organisasi mereka terbaik. Akhirnya, demi menjaga nama baik budaya organisasi pegawai terus disiplin dalam bekerja. Karena di dalam budaya organisasi terdapat semua hal mengenai organisasi, termasuk disiplin (Sinambela, 2016).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Tentunya, ini membuktikan bahwa teori telah membuktikan kebenarannya di lapangan. Disini budaya organisasi telah terbaik dengan mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja. Pegawai juga menjaga nama baik budaya organisasi dengan terus disiplin dalam bekerja.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk terus menjadikan budaya organisasi terbaik dan beradaptasi dengan zaman dengan mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja. Kontribusi akademiknya ialah semakin pegawai bangga dengan budaya organisasi mereka, pegawai akan menganggap budaya organisasi mereka terbaik. Akhirnya, demi menjaga nama baik budaya organisasi pegawai terus disiplin dalam bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin

Hasil olahan data tabel 7 memberikan informasi bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,403, dan nilai signifikan sebesar 0,171. Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Alasannya nilai t_{hitung} 1,403 < nilai t_{tabel} 2,04, dan nilai signifikan 0,171 > 0,05. Hasil penelitian ini tidak ada yang mendukung dan menolak. Karena memang belum ada orang yang menguji variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin. Di hipotesis disebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 3 ditolak. Hal ini menandakan bahwa tidak selamanya kepemimpinan dapat membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Karena ada pegawai menganggap tidak semua kepemimpinan terbaik. Ada seseorang memperoleh kepemimpinan karena ketepatan saja, bukan ketepatan dan kelayakan sebagai pemimpin. Umumnya, pegawai lebih takut dengan penegakan disiplin di tempat kerja. Jika mereka tidak disiplin dalam bekerja. Mereka dihukum berdasarkan peraturan yang berlaku di tempat mereka bekerja. Adanya pemberian hukuman dalam rangka penegakan disiplin (Asmike & Sari, 2022).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Tentunya, ini membuktikan bahwa tidak selamanya teori terbukti kebenarannya di lapangan. Karena permasalahan di lapangan dapat saja berbeda penyelesaiannya dengan teori. Disini penegakan

disiplin pegawai yang perlu ditingkatkan agar pegawai memiliki mental taat pada peraturan.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk meningkatkan penegakan disiplin pegawai agar memiliki mental yang taat pada peraturan. Sedangkan kontribusi akademiknya ialah tidak selamanya kepemimpinan dapat membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Karena ada pegawai menganggap tidak semua kepemimpinan terbaik. Lebih baik penegakan disiplin yang ditingkatkan untuk membuat pegawai memiliki mental taat pada peraturan.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial) Persamaan 2

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	-6,274	3,506	—	-1,789	0,084
Motivasi	0,194	0,152	0,101	1,281	0,211
Kepemimpinan	0,334	0,134	0,240	2,494	0,019
Budaya Organisasi	0,333	0,178	0,298	1,870	0,072
Disiplin	0,423	0,149	0,455	2,832	0,008

Sumber: Data Primer 2025

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olahan data tabel 8 memberikan informasi bahwa variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,281, dan nilai signifikan sebesar 0,211 Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasannya nilai t_{hitung} 1,281 < nilai t_{tabel} 2,04, dan nilai signifikan 0,211 > 0,05. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Tecoalu et al., 2022) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di hipotesis disebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 4 ditolak. Hal ini menandakan bahwa tidak selamanya motivasi selalu membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Karena pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada pegawai yang memiliki motivasi tinggi, sedang dan rendah. Umumnya, pegawai lebih takut dengan pemenuhan tuntutan peningkatan kinerja. Jika pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan peningkatan kinerja. Pegawai tersebut akan diberikan teguran surat peringatan untuk segera memenuhi tuntutan peningkatan kinerja. Pemenuhan tuntutan peningkatan kinerja memang perlu dipenuhi agar kepercayaan publik tetap terus meningkat, khususnya pada kantor dinas. Kinerja pegawai yang baik dan meningkat dapat membuat publik terus percaya (Soelistya et al., 2021).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tentunya, ini membuktikan bahwa tidak selamanya teori terbukti kebenarannya di lapangan. Karena permasalahan di lapangan dapat saja berbeda penyelesaiannya dengan teori. Disini pegawai perlu terus dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar kepercayaan publik tetap terus meningkat, khususnya pada kantor dinas.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk terus menuntut pegawai meningkatkan kinerjanya agar kepercayaan publik tetap terus meningkat. Kontribusi akademik hasil penelitian ini ialah tidak selamanya motivasi selalu membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Karena pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda. Lebih baik terus menuntut pegawai meningkatkan kinerjanya agar tetap memperoleh kepercayaan publik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olahan data tabel 8 memberikan informasi bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,870, dan nilai signifikan sebesar 0,072. Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasannya nilai t_{hitung} 1,870 $<$ nilai t_{tabel} 2,04, dan nilai signifikan 0,072 $>$ 0,05. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh (Wiratama et al., 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di hipotesis disebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 5 ditolak. Hal ini menandakan bahwa tidak selamanya kebanggaan pada budaya organisasi membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Karena setiap pegawai memiliki kebanggaan pada budaya organisasi berbeda-beda. Ada pegawai yang bangga berlebihan pada budaya organisasi tempat mereka bekerja. Disamping itu, ada juga pegawai yang sama sekali tidak bangga pada budaya organisasi tempat mereka bekerja. Umumnya, pegawai lebih takut dengan pemenuhan tuntutan peningkatan kinerja. Jika pegawai tidak mampu memenuhi tuntutan peningkatan kinerja. Pegawai tersebut akan diberikan teguran surat peringatan untuk segera memenuhi tuntutan peningkatan kinerja. Pemenuhan tuntutan peningkatan kinerja memang perlu dipenuhi agar kepercayaan publik tetap terus meningkat, khususnya pada kantor dinas. Kinerja pegawai yang baik dan meningkat dapat membuat publik terus percaya (Soelistya et al., 2021).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tentunya, ini membuktikan bahwa tidak selamanya teori terbukti kebenarannya di lapangan. Karena permasalahan di lapangan dapat saja berbeda penyelesaiannya dengan teori. Disini pegawai perlu terus dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar kepercayaan publik tetap terus meningkat, khususnya pada kantor dinas.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk terus menuntut pegawai meningkatkan kinerjanya agar kepercayaan publik tetap terus meningkat. Kontribusi akademik hasil penelitian ini ialah tidak selamanya kebanggaan pada budaya organisasi membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Karena setiap pegawai memiliki kebanggaan pada budaya organisasi berbeda-beda. Lebih baik terus menuntut pegawai meningkatkan kinerjanya agar tetap memperoleh kepercayaan publik.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olahan data tabel 8 memberikan informasi bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,494, dan nilai signifikan sebesar 0,019. Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasannya nilai t_{hitung} 2,494 > nilai t_{tabel} 2,04, dan nilai signifikan 0,211 < 0,05. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Hasni et al., 2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di hipotesis disebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 6 diterima. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan yang unggul dapat menjadikan pegawai meningkatkan kinerjanya. Karena pegawai akan tunduk dan loyal pada kepemimpinan yang mereka anggap unggul. Semakin pegawai menganggap kepemimpinan di tempat mereka bekerja unggul. Pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya. Pegawai akan segan pada kepemimpinan yang unggul dan tidak punya alasan untuk tidak tunduk dan loyal. Akhirnya, pegawai terus meningkatkan kinerjanya. Sebagai bentuk tanggung jawab pegawai kepada pemimpin mereka untuk terus meningkatkan kinerja (Soelistya et al., 2021).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tentunya, ini membuktikan bahwa teori telah membuktikan kebenarannya di lapangan. Disini pegawai telah menganggap kepemimpinan di tempat mereka bekerja unggul. Pegawai juga segan pada kepemimpinan yang unggul dan tidak punya alasan untuk tidak tunduk dan loyal.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk terus memberikan kepemimpinan yang unggul kepada seluruh pegawainya agar tercapainya peningkatan kinerja pegawai. Kontribusi akademik hasil penelitian ini ialah kepemimpinan yang unggul dapat menjadikan pegawai meningkatkan kinerjanya. Karena pegawai akan tunduk dan loyal pada kepemimpinan yang mereka anggap unggul.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil olahan data tabel 8 memberikan informasi bahwa variabel disiplin memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,832, dan nilai signifikan sebesar 0,008. Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasannya nilai t_{hitung} 2,832 > nilai t_{tabel} 2,04, dan nilai signifikan 0,008 < 0,05. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Juliyanti & Onsardi, 2020) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di hipotesis disebutkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 7 diterima. Hal ini menandakan bahwa penegakan disiplin pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Karena mental pegawai yang disiplin akan terus menaati peraturan di tempat kerja mereka. Semakin pegawai disiplin, pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya. Karena pegawai yang memiliki mental disiplin akan malu dan merasa bersalah. Jika pegawai tersebut

tidak disiplin dalam bekerja. Salah satu tujuan pegawai dibentuk mentalnya disiplin ialah tercapai peningkatan kinerja di tempat kerja (Soelistya et al., 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengonfirmasi bahwa secara empiris teori yang menyatakan disiplin sebagai determinan kinerja dapat dibuktikan di lapangan. Penegakan disiplin yang konsisten mendorong peningkatan kinerja karena membentuk sikap kerja yang patuh terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen terhadap standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki kontrol diri yang baik dan kesadaran profesional dalam menjalankan kewajibannya.

Dari sisi kontribusi praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar dalam memperkuat kebijakan dan mekanisme penegakan disiplin sebagai strategi peningkatan kinerja pegawai. Penerapan disiplin yang adil, konsisten, dan berorientasi pembinaan diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Sementara itu, kontribusi akademik penelitian ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Disiplin tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengendalian perilaku, tetapi juga membentuk kesadaran moral dan etika kerja, di mana pegawai merasa bertanggung jawab secara personal terhadap kualitas kinerjanya dan menghindari perilaku kerja yang menyimpang.

Tabel 9. Hasil Uji t Persamaan Regresi 1

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,614	4,354	—	0,141	0,889
Motivasi	— 0,204	0,184	— 0,098	— 1,107	0,277
Kepemimpinan	0,226	0,161	0,151	1,403	0,171
Budaya Organisasi	0,960	0,131	0,801	7,354	0,000

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 10. Hasil Uji t Persamaan Regresi 2

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	— 6,274	3,506	—	— 1,789	0,084
Motivasi	0,194	0,152	0,101	1,281	0,211
Kepemimpinan	0,334	0,134	0,240	2,494	0,019
Budaya	0,333	0,178	0,298	1,870	0,072

Organisasi					
Disiplin	0,423	0,149	0,455	2,832	0,008

Sumber: Data Primer 2025

Uji analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antarvariabel. Pengujian dilakukan dengan uji Sobel menggunakan koefisien dan standar *error* hasil regresi linear berganda. Hasil uji Sobel pada penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar disajikan sebagai berikut:

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{0,423^2 \cdot 0,184^2 + 0,204^2 \cdot 0,149^2 + 0,184^2 \cdot 0,149^2} \\
 Sab &= \sqrt{0,212 + 0,0766 + 0,055} \\
 Sab &= \sqrt{0,344} \\
 Sab &= 0,59 \\
 Sab \text{ Kepemimpinan} &= 0,59 \\
 t \text{ hitung} &= \frac{ab}{Sab} \\
 t \text{ hitung} &= \frac{-0,204 \cdot 0,423}{0,59} \\
 t \text{ hitung} &= \frac{-0,086}{0,59} \\
 t \text{ hitung} &= -0,14
 \end{aligned}$$

Uji sobel ini membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Dimana t hitung $-0,14 < t$ tabel $2,04$. Artinya uji sobel ini menginformasikan bahwa disiplin sebagai variabel (Z) tidak dapat memediasi motivasi sebagai variabel (X1) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y). Alasannya t hitung $< t$ tabel. Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hasil penelitian ini tidak ada yang mendukung dan menolak. Karena memang belum ada orang yang menguji variabel disiplin sebagai variabel (Z) dan motivasi sebagai variabel (X1) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y).

Di hipotesis disebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 8 ditolak. Hal ini menandakan bahwa penegakan disiplin pegawai tidak dapat membuat pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karena sekeras apapun penegakan disiplin tidak akan merubah apapun, pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja akan tetap meningkatkan kinerjanya. Tuntutan kinerja yang membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Semakin disiplin ditegakan tidak akan merubah apapun, motivasi itu bukan alasan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi, tuntutan kinerja yang membuat pegawai akan meningkatkan kinerjanya (Panjaitan et al., 2023).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin. Tentunya, ini membuktikan bahwa teori tidak terbukti kebenarannya di lapangan. Disini bukan penegakan disiplin yang membuat pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi, tuntutan kinerja yang membuat pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk terus menuntut pegawai meningkatkan kinerjanya. Kontribusi akademik hasil penelitian ini ialah semakin disiplin ditegakan tidak akan merubah apapun, motivasi itu bukan alasan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi, tuntutan kinerja yang membuat pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 &= \sqrt{0,423^2 \cdot 0,131^2 + 0,960^2 \cdot 0,149^2 + 0,131^2 \cdot 0,149^2} \\
 Sab &= \sqrt{0,196 + 0,943 + 0,039} \\
 Sab &= \sqrt{1,178} \\
 Sab &= 1,08 \\
 Sab \text{ Kepemimpinan} &= 1,08 \\
 t \text{ hitung} &= \frac{ab}{Sab} \\
 t \text{ hitung} &= \frac{0,4}{1,08} \\
 t \text{ hitung} &= 0,37
 \end{aligned}$$

Uji sobel ini membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana $t_{\text{hitung}} 0,37 < t_{\text{tabel}} 2,04$. Artinya uji sobel ini menginformasikan bahwa disiplin sebagai variabel (Z) tidak dapat memediasi budaya organisasi sebagai variabel (X2) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y). Alasannya $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$. Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hasil penelitian ini tidak ada yang mendukung dan menolak. Karena memang belum ada orang yang menguji variabel disiplin sebagai variabel (Z) dan budaya organisasi sebagai (X2) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y). Untuk itu akan dijelaskan alasan disiplin sebagai variabel (Z) tidak dapat memediasi pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Di hipotesis disebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 9 ditolak. Hal ini menandakan bahwa penegakan disiplin pegawai tidak dapat membuat kebanggaan pegawai pada budaya organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karena sekeras apapun penegakan disiplin tidak akan merubah apapun, pegawai yang tidak bangga pada budaya organisasinya akan tetap meningkatkan kinerjanya. Tuntutan

kinerja yang membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Semakin disiplin ditegakan tidak akan merubah apapun, pegawai yang tidak bangga pada budaya organisasinya akan tetap meningkatkan kinerjanya. Tuntutan kinerja yang membuat pegawai meningkatkan kinerjanya (Panjaitan et al., 2023).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin. Tentunya, ini membuktikan bahwa teori tidak terbukti kebenarannya di lapangan. Disini bukan penegakan disiplin yang membuat kebanggaan pegawai pada budaya organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi, tuntutan kinerja yang membuat pegawai meningkatkan kinerjanya.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk terus menuntut pegawai meningkatkan kinerjanya. Kontribusi akademik hasil penelitian ini ialah semakin disiplin ditegakan tidak akan merubah apapun, pegawai yang tidak bangga pada budaya organisasinya akan tetap meningkatkan kinerjanya. Tuntutan kinerja yang membuat pegawai meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,423^2 \cdot 0,161^2 + 0,226^2 \cdot 0,149^2 + 0,161^2 \cdot 0,149^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,204 + 0,072 + 0,047}$$

$$Sab = \sqrt{0,323}$$

$$Sab = 0,57$$

$$Sab \text{ Kepemimpinan} = 0,57$$

$$t \text{ hitung} = \frac{ab}{Sab}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,226 \cdot 0,423}{0,57}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,096}{0,57}$$

$$t \text{ hitung} = 0,168$$

Uji sobel ini membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana t_{hitung} 0,168 < t_{tabel} 2,04. Artinya uji sobel ini menginformasikan bahwa disiplin sebagai variabel (Z) tidak dapat memediasi kepemimpinan sebagai variabel (X3) dan kinerja pegawai sebagai variabel (Y). Alasannya $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$. Artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hasil penelitian ini tidak ada yang mendukung dan menolak. Karena memang belum ada orang yang menguji variabel disiplin sebagai variabel (Z) dan kepemimpinan sebagai variabel (X3) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y).

Di hipotesis disebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 10 ditolak. Hal ini menandakan bahwa penegakan disiplin pegawai tidak dapat membuat kepemimpinan meningkatkan kinerja pegawai. Karena sekeras apapun penegakan disiplin tidak

akan merubah apapun, pegawai akan tunduk dan loyal kepada kepemimpinan yang mereka anggap unggul. Untuk pegawai mau meningkatkan kinerjanya. Semakin keras penegakan disiplin tidak akan merubah apapun, pegawai yang menganggap kepemimpinan di tempat mereka bekerja unggul. Pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya. Pegawai akan segan pada kepemimpinan yang unggul dan tidak punya alasan untuk tidak tunduk dan loyal. Akhirnya, pegawai terus meningkatkan kinerjanya. Sebagai bentuk tanggung jawab pegawai kepada pemimpin mereka untuk terus meningkatkan kinerja (Khaeruman et al., 2021).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin. Tentunya, ini membuktikan bahwa teori tidak terbukti kebenarannya di lapangan. Disini bukan penegakan disiplin yang membuat kepemimpinan meningkatkan kinerjanya. Tetapi, pegawai yang menganggap kepemimpinan di tempat mereka bekerja unggul. Pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk terus menuntut pegawai meningkatkan kinerjanya. Kontribusi akademik hasil penelitian ini ialah semakin keras penegakan disiplin tidak akan merubah apapun, pegawai yang menganggap kepemimpinan di tempat mereka bekerja unggul. Pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Tabel 11. Hasil Uji F Persamaan Regresi 1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	472,877	3	157,626	34,291	0,000
Residual	133,305	29	4,597		
Total	606,182	32			

Sumber: Data Primer 2025

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin

Berdasarkan tabel anova^a memberikan informasi bahwa variabel motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 menginformasikan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya disiplin. Alasannya nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini tidak ada yang mendukung dan menolak. Karena memang belum ada orang yang menguji variabel motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap variabel budaya disiplin. Di hipotesis disebutkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin di kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 11 diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin pegawai termotivasi dalam bekerja, semakin pegawai bangga pada budaya organisasi mereka, dan semakin pegawai menganggap kepemimpinan di tempat mereka bekerja unggul. Pegawai akan semakin meningkatkan disiplinnya dalam bekerja.

Karena pegawai memiliki tiga hal sekaligus, meliputi motivasi tinggi, bangga pada budaya organisasi, serta patuh dan loyal pada kepemimpinan. Pegawai akan terus meningkatkan disiplin dalam bekerja. Ketiga hal ini memang harus ada dalam diri pegawai ketika bekerja. Dimana dengan motivasi tinggi, bangga pada budaya organisasi, patuh dan loyal pada kepemimpinan. Pegawai akan terus meningkatkan kinerjanya (Masram and Mu'ah 2017).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Tentunya, ini membuktikan bahwa teori telah terbukti kebenarannya di lapangan. Disini pegawai memiliki tiga hal sekaligus, meliputi motivasi tinggi, bangga pada budaya organisasi, patuh dan loyal pada kepemimpinan ketika bekerja. Pegawai akan terus meningkatkan disiplin dalam bekerja

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk terus membuat pegawai memiliki motivasi tinggi, bangga pada budaya organisasi, patuh dan loyal pada kepemimpinan. Agar pegawai terus meningkatkan kinerjanya. Kontribusi akademik hasil penelitian ini ialah semakin pegawai termotivasi dalam bekerja, semakin pegawai bangga pada budaya organisasi mereka, semakin pegawai menganggap kepemimpinan di tempat mereka bekerja unggul. Pegawai akan terus meningkatkan disiplin dalam bekerja.

Tabel 11. Hasil Uji F Persamaan Regresi 2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	441,316	4	110,329	37,036	0,000
Residual	83,411	28	2,979		
Total	524,727	32			

Sumber: Data Primer 2025

Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel anova^a memberikan informasi bahwa variabel motivasi, disiplin dan kepemimpinan serta budaya organisasi memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 menginformasikan bahwa motivasi, disiplin dan kepemimpinan serta budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasannya nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini tidak ada yang mendukung dan menolak. Di hipotesis disebutkan bahwa motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Namun, setelah di uji di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, hipotesis 12 diterima. Hal ini menandakan bahwa semakin pegawai termotivasi dalam bekerja, semakin pegawai bangga pada budaya organisasi mereka, dan semakin pegawai menganggap kepemimpinan di tempat mereka bekerja unggul, serta semakin pegawai disiplin dalam bekerja. Pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya. Karena pegawai memiliki empat hal sekaligus, meliputi motivasi tinggi, bangga pada budaya organisasi, patuh dan loyal pada kepemimpinan, serta disiplin bekerja. Pegawai akan terus meningkatkan kinerjanya. Keempat, hal ini memang harus ada dalam diri pegawai ketika bekerja. Dimana dengan

motivasi tinggi, bangga pada budaya organisasi, patuh dan loyal pada kepemimpinan, serta disiplin bekerja. Pegawai akan terus meningkatkan kinerjanya (Masram and Mu'ah 2017).

Dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan serta disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tentunya, ini membuktikan bahwa teori telah terbukti kebenarannya di lapangan. Disini pegawai memiliki empat hal sekaligus, meliputi motivasi tinggi, bangga pada budaya organisasi, patuh dan loyal pada kepemimpinan, serta disiplin bekerja. Pegawai akan terus meningkatkan kinerjanya.

Kontribusi praktis hasil penelitian ini ialah acuan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar untuk terus membuat pegawai memiliki motivasi tinggi, bangga pada budaya organisasi, patuh dan loyal pada kepemimpinan, serta disiplin bekerja. Agar pegawai terus meningkatkan kinerjanya. Kontribusi akademik hasil penelitian ini ialah semakin pegawai termotivasi dalam bekerja, semakin pegawai bangga pada budaya organisasi mereka, semakin pegawai menganggap kepemimpinan di tempat mereka bekerja unggul, serta semakin pegawai disiplin bekerja. Pegawai akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin dan kepemimpinan merupakan faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Hasil analisis jalur juga menunjukkan bahwa disiplin tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, hasil uji simultan membuktikan bahwa motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja pegawai, yang menegaskan pentingnya pendekatan manajerial yang komprehensif dalam organisasi sektor publik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada satu instansi pemerintah, yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh organisasi sektor publik. Kedua, data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang bersifat *self-reported*, sehingga berpotensi menimbulkan bias persepsi responden. Ketiga, metode analisis yang digunakan masih terbatas pada regresi linear dan uji Sobel, yang belum sepenuhnya mampu menangkap hubungan yang lebih kompleks antarvariabel.

Dari sisi kontribusi akademik, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja bersifat kontekstual dan tidak selalu linear. Temuan ini juga memberikan kontribusi pada pengembangan kajian mediasi dengan menegaskan bahwa disiplin kerja tidak secara otomatis berfungsi sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks organisasi

birokratis yang kinerjanya sangat dipengaruhi oleh aturan formal dan kepemimpinan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelola organisasi sektor publik bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dilakukan melalui penguatan kualitas kepemimpinan dan penegakan disiplin yang konsisten dan berkeadilan, dibandingkan hanya mengandalkan peningkatan motivasi atau pembentukan budaya organisasi secara simbolik.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar penelitian diperluas dengan melibatkan lebih dari satu instansi atau melakukan studi komparatif lintas sektor guna meningkatkan daya generalisasi temuan. Penelitian mendatang juga dapat memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau stres kerja, serta menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) atau pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja pegawai di sektor publik.

Referensi

- Achmad Mutahir, Ujianto, & M. Zaid Abdurrahman. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kabupaten Barito Selatan. *Kindai*, 17(1), 44 – 54. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i1.557>
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, praktek dan Penelitian*. Unimal Press.
- Arifah, U., Azizah, A., Salwa, D. K., & Rohyanti, I. (2020). Kepemimpinan Dalam Bisnis Islam. *Jurnal Labatila*, 4(1), 1 – 15. <https://doi.org/10.33507/lab.v3i02.236>
- Ariwibowo, J., Madris, & Patiro, S. P. S. (2022). Pengaruh Peluang Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Barat. *Jurnal Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(2), 126 – 134. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i2.2433>
- As'ad, & Fridiyanto. (2021). *Perilaku Organisasi*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing."* Unipma Press.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191 – 206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Djatimiko, A. H., Harsono, & Natsir, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, 3(2), 114 – 120. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v3i2.640>
- Erliawan, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah*

Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(8), 1331 – 1342.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i8.170>

- Firmansyah, R., Aprianto, R., & Fitria, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Mamen: Jurnal Manajemen, 1(4), 466 – 475.*
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1020>
- Habdullah, K., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Pengaruh Kompensasi, Budaya Instansi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online), 4(5), 774 – 788.*
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.398>
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *The Journalish: Social and Government, 3(1), 55 – 74.*
<https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis, 1(1), 27 – 35.*
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66 – 79.* <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juita, M. V. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *Jurnal Comserva, 2(09), 1883 – 1901.* <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.575>
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2), 183 – 191.*
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwatiningasih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widyanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (p. 22). CV. AA Rizky.
- Kurniawan, A. R., Martini, N. N.P., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 6(1), 102 – 110.*
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3540>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Masruroh, R., Komaruddin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA), 3(1), 100 – 110.*
<https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2814>
- Novita, S., Elfiswandi, & Zefriyenni. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK, 7(2),*

156 – 161. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.164>

- Panjaitan, M., Wahid, M, A. B. D., Nugraheni, R., Zaena, R. R., Ali, S., Surbakti, L. P., Putri, M. K., Bambang, R., Wibawaningsih, E. J., Rochaendi, E., Tarigan, H., Risambessy, A., Wardhana, A., Marzuki, F., Sukemi, Sudirman, A., Rodiyah, I., Rismayani, R., & Syamsiyah, N. (2023). *Manajemen Kinerja(Perspektif Balanced Scorecard)*. CV. Media Sains Indonesia.
- Prananda, T., Ismuhajar, I., & Lusiana, L. (2022). Analisis Sistem E – Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal JBE*, 7(3), 316 – 323.
- Pranata, R. R. E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Percetakan Gramedia Cikarang. *Jurnal Eksekutif*, 16(2), 327 – 354.
- Ragita, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Dprd Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 652 – 665. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- S, N., Mattalatta, & Syukur, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *Yume : Journal of Management*, 2(1).
- Sari, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Kerja 5R Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja. *Management and Business Review*, 3(2), 95 – 103. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4671>
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 11(3), 727 – 740. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.76>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Widina Bakti Persada.
- Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Judicious*, 2(1), 11 – 21. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.198>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja* (Sidoarjo). Nizamia Learning Center.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center.

- Syarif, M. I., Idris, M., & Alam, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan (Massaro)*, 2(2), 138 – 152.
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168 – 176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Tecoalu, M., Tj, H. W., & Susy. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119 – 143. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869>
- Triananda, R., Hendriani, S., & Machasin, M. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 271 – 280. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.729>
- Wahyudi, A., Rina, & Hafipah. (2022). Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Melalui Komunikasi Di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone. *Paradoks:Jurnal Ekonomi*, 5(1), 88 – 98.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja*. Kencana.
- Wiratama, R. A. A., Widayani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(8), 190 – 199.
- Yulianti, E., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Matua*, 4(3), 491 – 508.
- Zarkani, & Lubis, T. A. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 993 – 1007. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16238>