

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

Wiranda Wulandari ¹, Megi Saputra ², Nadia Renata ³,
Rizal ⁴, Himyar Pasrizal⁵

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar

Email: wirandawulandari08@gmail.com, megisaputraa69@gmail.com,
nadiarenata77@gmail.com, rizal@uinbatusangkar.ac.id,
himyarpasrizal@uinbatusangkar.ac.id

Abstract

This article aims to examine theory testing at the Tanah Datar Regency Dukcapil Service. Where the theory that will be tested is the factors that influence employee performance which include leadership, discipline and organizational culture, then try to connect it with motivation theory. The problem in this research is that there has been no research that discusses the combination of variables (X) consisting of leadership, discipline and organizational culture, and added with the variable (Z) motivation, and the variable (Y) employee performance, which is seen from theory testing. This type of research is field research with a quantitative approach. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The sample used in this research was 33 respondents using technique total sampling. Data analysis techniques used in this research include the T test and path analysis test. SPSS 26 was used as a data processing tool in this research. There were ten research results found in the research. First, leadership has no significant effect on motivation, as proven by the results of the T test. Second, discipline has no significant effect on motivation, as proven by the results of the T test. Third, organizational culture has no significant effect on motivation, as proven by the results of the T test. Fourth, leadership has an effect significant effect on employee performance, proven by the results of the T test. Fifth, discipline has a significant effect on employee performance, proven by the results of the T test. Sixth, organizational culture has no significant effect on employee performance, proven by the results of the T test. Seventh, leadership has no significant effect on employee performance through motivation, proven by the results of the sobel test. Eighth, discipline does not have a significant effect on employee performance through motivation, as proven by the results of the Sobel test. Ninth, organizational culture does not have a significant effect on employee performance through motivation, as proven by the results of the Sobel test. Tenth, motivation does not have a significant effect on employee performance, as proven by the results of the T test.

Keywords: Leadership, Discipline, Organizational Culture, Employee Performance, and Motivation

Abstrak

Artikel ini hendak mengkaji pengujian teori di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Dimana teori yang akan diuji ialah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi, kepemimpinan, disiplin, dan budaya organisasi, kemudian dicoba dihubungkan dengan teori motivasi. Permasalahan dalam penelitian ini ialah belum ada penelitian yang membahas, gabungan variabel (X) yang terdiri dari kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi, serta ditambah dengan variabel (Z) motivasi, dan variabel (Y) kinerja pegawai, yang dilihat dari pengujian teori. Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dengan teknik total sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain, uji T, uji analisis jalur. SPSS 26 digunakan sebagai alat pengolahan data dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian ada sepuluh. Pertama, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dibuktikan oleh hasil uji T. Kedua, disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dibuktikan oleh hasil uji T. Ketiga, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dibuktikan oleh hasil uji T. Keempat, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh hasil uji T. Kelima, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh hasil uji T. Keenam, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh hasil uji T. Ketujuh, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dibuktikan oleh hasil uji sobel. Kedelapan, disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dibuktikan oleh hasil uji sobel. Kesembilan, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dibuktikan oleh hasil uji sobel. Kesepuluh, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh hasil uji T.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, dan Motivasi*

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 ketidakpuasan 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, Setyaningrum, Aisyah, Sahir, & Purwati, 2022) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya organisasi. Sedangkan menurut (Sinambela, 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin. Kepemimpinan, disiplin, dan budaya organisasi merupakan diantara tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian, akan dicoba menghubungkannya dengan teori motivasi. Dimana bangkitnya motivasi bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai di dalam kantor dinas.

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh orang. Se jauh 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, Rina, & Hafipah, 2022), (Yulianti, Rinaldo, & Yanti, 2022), (Masruroh, Komaruddin, & Fatimah, 2023), (Achmad Mutahir, Ujianto, & M. Zaid Abdurrahman, 2021), (Triananda, Hendriani, & Machasin, 2021), (Erliawan, 2022), (Haryani, Kirana, & Wiyono, 2022), (Djatimiko, Harsono, & Natsir, 2023), (Syarif, Idris, & Alam, 2020), (Firmansyah, Aprianto, & Fitria, 2022), (Sari, 2019), (Simatupang, 2021), (Ariwibowo, Madris, & Patiro, 2022), (Ragita, 2022), (Djatimiko et al., 2023), (Habdullah, Indrawati, & Muninghar, 2020), (S, Mattalatta, & Syukur, 2019), (Pranata, 2018), (Kurniawan, Martini, & Herlambang, 2020), (Juita, 2023), (Novita, Elfiswandi, & Zefriyenni, 2022), (Zarkani & Lubis, 2022), (Satria, 2022), (Syukron, Hendriani, & Maulida, 2022), dan (Prananda, Ismuhajar, & Lusiana, 2022), serta (HS, Rizal, & Fahlevi, 2023). Se jauh ini belum ada penelitian yang membahas, gabungan variabel (X) yang terdiri dari kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi, serta ditambah dengan variabel (Z) motivasi, 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 kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi, serta ditambah dengan variabel (Z) motivasi, dan variabel (Y) kinerja pegawai. Pertanyaan yang akan diajukan ada sepuluh. Pertama, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kedua, apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Ketiga, apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Keempat, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kelima, apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Keenam, apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Ketujuh, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kedelapan, apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kesembilan, apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Kesepuluh, apakah motivasi 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 Kepemimpinan, Disiplin, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

Landasan Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dengan ide-ide brilliant yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Definisi lain dari kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya dengan memberikan perintah atau larangan untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi kepemimpinan yang luas mencakup kemampuan menaklukkan anggota dan memakmurkan anggota pada organisasi yang dipimpinnya. Selain itu, kepemimpinan juga dapat memengaruhi menjaga hubungan kolaboratif dan kerja tim, serta mendapatkan kepercayaan bekerja sama dari luar organisasi (Arifah, Azizah, Salwa, & Rohyanti, 2020). Kepemimpinan adalah seperangkat

proses yang terutama ditujukan untuk menciptakan organisasi atau menyesuaikannya terhadap keadaan-keadaan yang jauh berubah (Sidiq & Khoirussalim, 2021). Intinya kepemimpinan itu ialah kemampuan pimpinan untuk menaklukkan dan memakmurkan seluruh pegawai yang ada di kantor dinas atau perusahaan. Ada lima indikator kepemimpinan, antara lain, iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan (Farisi & Lesmana, 2021), kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, serta kemampuan mengendalikan bawahan (Narung, 2022).

2. Disiplin

Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Sinambela, 2016). Disiplin ialah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban (Sinambela, 2016). Disiplin memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Disiplin merupakan peraturan-peraturan organisasi yang ditegakkan untuk melatih para pegawai agar menaati dan menjalankan standar-standar kerja organisasi (Fahmi, 2021). Disiplin adalah suatu sikap atau perilaku seorang Pegawai dalam suatu organisasi untuk. Intinya disiplin itu ialah ketaatan seluruh pegawai pada peraturan kantor dinas atau perusahaan. Ada lima indikator disiplin, antara lain, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, serta tanggung jawab (Agustini, 2019).

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan 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 adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Selain itu, budaya organisasi ialah cara kita melakukan sesuatu, atau pola nilai, norma keyakinan, sikap dan asumsi yang akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu dalam organisasi (Aslinda, Guntur, & Nur, 2019). Intinya budaya organisasi itu ialah pemahaman dan pelaksanaan nilai-nilai, serta norma-norma oleh seluruh pegawai di kantor dinas atau perusahaan. Ada lima indikator budaya organisasi, antara lain, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, agresivitas, serta stabilitas (Supartha & Sintaasih, 2017).

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang bermutu tinggi, kuantitatif dan

tepat waktu yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai. Kinerja pegawai ialah kegiatan pegawai yang diarahkan pada pelaksanaan tugas kantor dinas yang dibebankan kepadanya (Masram & Mu'ah, 2017). Kinerja pegawai mengacu pada perilaku aktual yang diperlihatkan setiap pegawai sebagai kinerja pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi (Lengkong, Lengkong, & Taroreh, 2019). Kinerja pegawai ialah seorang pegawai yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta berhasil secara kuantitas dan kualitas di dalam kantor dinas (Silaen et al., 2021). Intinya kinerja pegawai itu ialah kontribusi kerja dari seluruh pegawai di kantor dinas atau perusahaan. Ada lima indikator kinerja pegawai, antara lain, kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, serta kemampuan bekerjasama (Sugiharta, 2019).

5. Motivasi

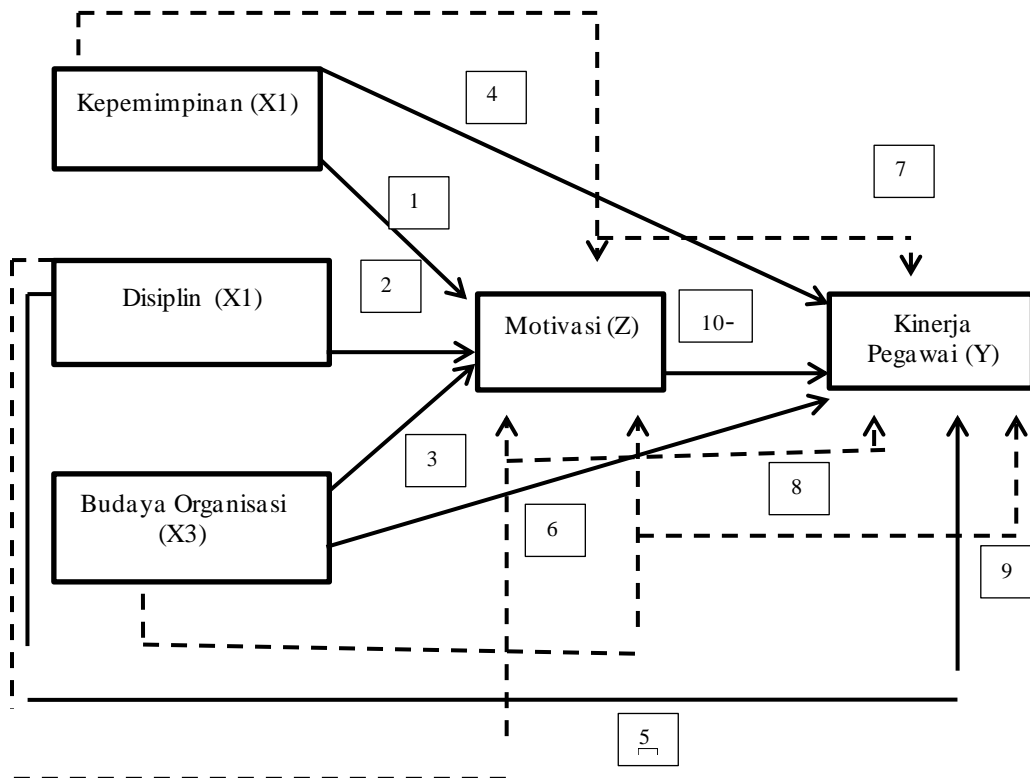
Motivasi kerja merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan kerja. Motivasi kerja dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau bekerja, dan melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau menghindari perasaan tidak suka itu. Motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan yang memprakarsai, mengarahkan, dan membuat pegawai secara berkelanjutan berupaya mencapai suatu tujuan kantor dinas (Wijaya & Manurung, 2021). Menurut (Sutoro, Arsid, Wahyudi, & Subarto, 2022) motivasi kerja ialah suatu keadaan yang dapat diciptakan atau lahir dari berbagai aspek yang kemudian mendorong pegawai untuk melakukan kerja. Maka tidak heran, jika motif lahir dalam diri atau karena adanya dorongan dari luar. Intinya motivasi itu ialah hal yang mendorong seluruh pegawai untuk bekerja lebih giat di kantor dinas atau perusahaan. Ada lima indikator motivasi, antara lain, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, keinginan untuk mengembangkan diri, keinginan untuk bertanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, serta keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan (Wijaya & Manurung, 2021).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dengan teknik *total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain uji T dan uji analisis jalur. SPSS 26 digunakan sebagai alat pengolahan data dalam penelitian ini. Kemudian, gambar kerangka pemikiran, serta hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada sepuluh,

antara lain.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



- H1 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H2 = Disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H3 = Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H4 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H5 = Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H6 = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H7 = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H8 = Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H9 = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.
- H10 = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

Hasil Dan Pembahasan

UJI T (Parsial)

Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.915	2.718		6.591	.000
	Kepemimpinan	.046	.164	.064	.282	.780
	Disiplin	-.199	.179	-.412	-1.107	.277
	Budaya Organisasi	.302	.211	.523	1.434	.162

a. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.219	3	3.740	.836	.485 ^b
	Residual	129.690	29	4.472		
	Total	140.909	32			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin

Uji T untuk mengetahui pengaruh langsung. Berikut adalah hasil uji T dari persamaan 1.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

Hasil olahan data tabel coefficients^a memberikan informasi bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,282, dan nilai signifikan sebesar 0,780. Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Alasannya nilai t_{hitung} 0,282 < nilai t_{tabel} 2,04, dan nilai signifikan 0,780 > 0,05. Oleh karena itu, H1 yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Karena hasil uji T diperoleh kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hulu, Buulolo, & Gohae, 2021) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Karena Kepala Dinas tidak mengenali perilaku pegawai dengan detail ketika memberikan motivasi. Namun, Kepala Dinas spontan saja memberikan motivasi kepada pegawai ketika sedang pengarahan. Akibatnya pemberian motivasi kerja yang spontan tidak membangkitkan motivasi kerja pegawai. Seharusnya sebelum Kepala Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar memberikan motivasi kerja. Kepala Dinas harus mengenali dengan detail perilaku para pegawai terlebih dahulu. Sebagaimana yang disampaikan oleh (Hakimi, 2020) bahwa sebelum memberi motivasi kepada seluruh pegawai dianjurkan pemimpin untuk mengenal dengan detail tingkah laku para pegawainya.

2. Pengaruh disiplin terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

Hasil olahan data tabel coefficients^a memberikan informasi bahwa variabel disiplin memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,107, dan nilai signifikan sebesar 0,277. Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Alasannya nilai $t_{hitung} -1,107 < \text{nilai } t_{tabel} 2,04$, dan nilai signifikan $0,277 > 0,05$. Oleh karena itu, H2 yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Karena hasil uji T diperoleh disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini tidak sesuai dengan teori (Jufrizen & Hadi, 2021) yang menjelaskan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Karena penegakkan disiplin yang dilakukan hanya dianggap sebagai hal yang biasa oleh pegawai. Pegawai mengerti penegakkan disiplin dilakukan untuk mendidik pegawai agar tertib dalam bekerja di kantor. Pegawai juga mengerti bagi yang disiplin akan diberikan penghargaan, dan bagi yang tidak disiplin akan dikenakan sanksi oleh kantor. Namun, pegawai berpendirian bukan penegakkan disiplin yang membuat mereka termotivasi untuk giat bekerja. Karena itu telah menjadi tugas pegawai untuk disiplin di kantor. Oleh karena itu, apapun tugas pokok dan fungsinya pegawai akan melaksanakannya. Kemudian, untuk peraturan pegawai akan menaatinya. Taat pada peraturan kantor telah menjadi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang akan tetap diikuti oleh setiap pegawai di kantor. Karena disiplin ditegakkan untuk melatih para pegawai agar menaati, dan menjalankan standar-standar kerja di dalam kantor dinas (Fahmi, 2021).

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

Hasil olahan data tabel coefficients^a memberikan informasi bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,434, dan nilai signifikan sebesar 0,162. Artinya hasil uji T ini menginformasikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Alasannya nilai $t_{hitung} 1,434 < \text{nilai } t_{tabel} 2,04$, dan nilai signifikan $0,162 > 0,05$. Oleh karena itu, H3 yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Karena hasil uji T diperoleh budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Pranitasari & Saputri, 2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Karena kebanggaan pada budaya organisasi dilakukan sewajarnya saja oleh pegawai. Pegawai mengerti kebanggaan pada budaya organisasi dilakukan untuk mempersatukan seluruh pegawai. Pegawai juga mengerti bahwa budaya organisasi juga harus diwariskan kepada pegawai baru agar tidak hilang. Namun, pegawai berpendirian bukan kebanggaan pada budaya organisasi yang membuat mereka termotivasi untuk giat bekerja.

Karena itu telah menjadi tugas pegawai untuk memegang teguh integritas budaya organisasi di kantor. Oleh karena itu, apapun tugas pokok dan fungsinya pegawai akan tetap memegang teguh integritas budaya organisasi di kantor. Dimana semenjak bergabung di kantor pegawai telah dituntut untuk memegang teguh integritas budaya organisasi.

Persamaan 2 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.274	3.506		-1.789	.084
	Kepemimpinan	.334	.134	.240	2.494	.019
	Disiplin	.423	.149	.455	2.832	.008
	Budaya Organisasi	.333	.178	.298	1.870	.072
	Motivasi	.194	.152	.101	1.281	.211

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.316	4	110.329	37.036	.000 ^b
	Residual	83.411	28	2.979		
	Total	524.727	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Uji T untuk mengetahui pengaruh langsung. Berikut adalah hasil uji T dari persamaan 2.

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

Hasil olahan data tabel coefficients^a 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 0,019 < 0,05. Oleh karena itu, H4 yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Karena hasil uji T diperoleh kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Hasni, Noviantoro, & Septianti, 2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena apapun gaya kepemimpinan yang dipakai oleh Kepala Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar, maka para pegawai akan tetap meningkatkan kinerjanya. Alasannya, struktural organisasi Dukcapil menuntut para pegawai untuk patuh dan loyal

kepada Kepala Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Dimana kepatuhan dan kelayakan para pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepatuhan dan kelayakan para pegawai dimaksudkan dalam arti yang positif dengan semata-mata bekerja demi negara. Oleh sebab itu, kepatuhan dan kelayakan para pegawai kepada Kepala Dinas menjadi penentu tercapainya Dukcapil yang sehat dan maju. Sebagai yang disampaikan (Ramadhyanti, Rizal, Pasrizal, & Firdaus, 2023) bahwa sebagai sumber daya insani pegawai menjadi inisiasi yang menentukan Dukcapil itu sehat dan maju (Ramadhyanti et al., 2023).

b. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

Hasil olahan data tabel coefficients^a 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 $0,008 < 0,05$. Oleh karena itu, H5 yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Karena hasil uji T diperoleh disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Juliyanti & Onsardi, 2020) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena apapun penegakkan disiplin yang digunakan, maka para pegawai akan tetap meningkatkan kinerjanya. Pegawai disini merupakan pegawai yang taat aturan dan siap menerima sanksi jika terbukti melanggar aturan. Karena disiplin menuntut seluruh pegawai agar bekerja dengan profesional (Sudaryana & Agusady, 2022). Itulah sebabnya Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar terus berupaya menegakkan disiplin terhadap seluruh pegawainya. Karena penegakkan disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

Hasil olahan data tabel coefficients^a 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 $0,072 > 0,05$. Oleh karena itu, H6 yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Karena hasil uji T diperoleh budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh (Wiratama, Widyani, & Saraswati, 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena kebanggaan pada budaya organisasi dilakukan sewajarnya saja oleh pegawai. Walaupun, pegawai memakai baju seragam yang sama di hari kerja, mengakui

bersama lambang kantor dinas, menggunakan aplikasi kerja yang sama di hari kerja, bentuk perilaku pegawai yang sama dalam pelayanan publik di hari kerja, serta menggunakan motto pelayanan yang sama di hari kerja. Hal ini dilakukan sebagai formalitas saja oleh pegawai, tanpa ada budaya organisasi pun pegawai akan tetap menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara. Karena ketika pegawai dilantik sebagai aparatur sipil negara. Para pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar telah bersumpah akan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai undang-undang yang berlaku (Lubis, Dhevi, & Yasid, 2020). Apalagi ketika ada masyarakat yang datang ke rumahnya untuk dibuatkan kartu KK. Biasanya akan langsung dilayani dan akan dibantu dibuatkan, serta diiringi juga persyaratan administrasi yang dibawah oleh masyarakat tersebut.

d. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

Hasil olahan data tabel coefficients^a 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. Oleh karena itu, H_{10} yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Karena hasil uji T diperoleh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Tecoalu, Tj, & Susy, 2022) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena pegawai di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Dalam kondisi termotivasi atau tidak termotivasi. Mereka harus siap untuk bekerja melayani masyarakat yang mengurus administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Walaupun, pegawai suasana hatinya lagi bermasalah (Adha, Qamariah, & Hafidzi, 2019). Namun, mereka harus tetap tersenyum dan profesional dalam bekerja di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Artinya tidak boleh suasana hati yang bermasalah membuat pengurusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil jadi terundur. Apalagi masyarakat meluangkan waktunya untuk hadir ke kantor, hanya untuk mengurus KTP, KK dan Akta Kelahiran. Oleh karena itu, jangan sampai masalah suasana hati dikait-kaitkan dengan mempersulit pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

Uji Analisis Jalur

Persamaan 1 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.915	2.718		6.591	.000
	Kepemimpinan	.046	.164	.064	.282	.780
	Disiplin	-.199	.179	-.412	-1.107	.277
	Budaya Organisasi	.302	.211	.523	1.434	.162

a. Dependent Variable: Motivasi

Persamaan 2 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.274	3.506		-1.789	.084
	Kepemimpinan	.334	.134	.240	2.494	.019
	Disiplin	.423	.149	.455	2.832	.008
	Budaya Organisasi	.333	.178	.298	1.870	.072
	Motivasi	.194	.152	.101	1.281	.211

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh tidak langsung. Untuk itu digunakanlah rumus uji sobel dengan menginput nilai dari hasil regresi linear berganda. Berikut adalah hasil uji sobel yang dilakukan di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

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

$$Sab = \sqrt{0,194^2 0,164^2 + 0,046^2 0,152^2 + 0,164^2 0,152^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,001 + 0,02 + 0,00062}$$

$$Sab = \sqrt{0,02162}$$

$$Sab = 0,14$$

$$Sab \text{ Kepemimpinan} = 0,14$$

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

$$t \text{ hitung} = \frac{0,046 * 0,194}{0,14}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,0089}{0,14}$$

$$t \text{ hitung} = 0,063$$

Uji sobel ini membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana t_{hitung} 0,063 < t_{tabel} 2,04. Artinya uji sobel ini menginformasikan bahwa motivasi sebagai variabel Z tidak dapat memediasi kepemimpinan sebagai variabel X1 dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Alasannya t_{hitung} < t_{tabel} . Oleh karena itu, hipotesis 7 ditolak. Artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Prayudi, 2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Dimana setiap ada instruksi dari Kepala Dinas Dukcapil, maka pegawai akan langsung melaksanakannya. Pegawai di dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar merupakan pegawai yang loyal. Dalam kondisi apapun ketika jam kerja, mereka siap melaksanakan perintah dari Kepala Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Walaupun, pegawai suasana hatinya lagi bermasalah (Adha et al., 2019). Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

2). Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

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

$$Sab = \sqrt{0,194^2 0,179^2 + -0,199^2 0,152^2 + 0,179^2 0,152^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,001 + 0,0009 + 0,0007}$$

$$Sab = \sqrt{0,0026}$$

$$Sab = 0,05$$

$$Sab \text{ Disiplin} = 0,05$$

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

$$t \text{ hitung} = \frac{-0,199 * 0,194}{0,05}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,0089}{0,14}$$

$$t \text{ hitung} = -0,70$$

Uji sobel ini membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dimana $t_{\text{hitung}} - 0,70 < t_{\text{tabel}} 2,04$. Artinya uji sobel ini menginformasikan bahwa motivasi sebagai variabel (Z) tidak dapat memediasi variabel disiplin sebagai variabel X2 dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Alasannya $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$. Oleh karena itu, hipotesis 8 ditolak. Artinya disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Prayudi, 2020) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Dimana pegawai disini selalu hadir tepat waktu, bertanggung jawab, dan tidak melakukan korupsi, serta bersedia menerima sanksi jika terbukti melanggar disiplin. Pegawai disini telah memiliki disiplin yang tinggi. Dalam kondisi apapun ketika jam kerja, mereka siap menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Walaupun, pegawai suasana hatinya lagi bermasalah (Adha et al., 2019). Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar

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

$$Sab = \sqrt{0,194^2 0,211^2 + 0,302^2 0,152^2 + 0,211^2 0,152^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0016 + 0,002 + 0,067}$$

$$Sab = \sqrt{0,0706}$$

$$Sab = 0,84$$

$$Sab \text{ Budaya Organisasi} = 0,84$$

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

$$t \text{ hitung} = \frac{0,302 * 0,194}{0,84}$$

$$t \text{ hitung} = 0,069$$

Uji sobel ini membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Dimana t hitung $0,069 < t \text{ tabel } 2,04$. Artinya uji sobel ini menginformasikan bahwa motivasi sebagai variabel Z tidak dapat memediasi Budaya organisasi sebagai variabel X3, dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Alasannya t hitung $< t \text{ tabel}$. Oleh karena itu, hipotesis 9 ditolak. Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan oleh (Hovivah, Kusnadi, & Pramesthi, 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Dimana pegawai disini memiliki kebanggaan yang sewajarnya saja pada budaya organisasi. Pegawai akan tetap dengan senang hati membantu masyarakat dalam pengurusan kartu KK. Walaupun, sedang tidak di dalam jam kerja maupun sedang tidak memakai baju dinas, seperti lagi di rumah. Kemudian, pegawai dalam kondisi termotivasi atau tidak termotivasi akan tetap membantu masyarakat dalam pengurusan kartu KK. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar.

Simpulan

Hasil penelitian yang ditemukan dalam penelitian ada sepuluh. Pertama, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dibuktikan oleh hasil uji T. Kedua, disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dibuktikan oleh hasil uji T. Ketiga, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, dibuktikan oleh hasil uji T. Keempat, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh hasil uji T. Kelima, disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh hasil uji T. Keenam, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh hasil uji T. Ketujuh, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dibuktikan oleh hasil uji sobel. Kedelapan, disiplin tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dibuktikan oleh hasil uji sobel. Kesembilan, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dibuktikan oleh hasil uji sobel. Kesepuluh, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh hasil uji T.

Daftar Pustaka

- 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*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Adha, R. N., Qamariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 46–72.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU 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, & Patirow, 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*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Aslinda, Guntur, M., & Nur, A. C. (2019). *Pengembangan Dan Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: K-Media.
- 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>

- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane. *Cered*, 1(1), 336–351.
- 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>
- Hakimi. (2020). *Strategi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja (Teori dan Aplikasi)*. Singkawang: Guepedia.
- 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.
- Hovivah, W., Kusnadi, E., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Ptps Gombengsari Di Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(10), 2089. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2258>
- HS, A. R., Rizal, & Fahlevi, R. (2023). Pengaruh Work From Home, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Tanah Datar Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Tamwil: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1), 1–15.
- Hulu, J. M., Buulolo, P., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 68–77. Retrieved from <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/222>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- 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. Retrieved from <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>
- 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>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Lubis, M. A., Dhevi, R. S., & Yasid, M. (2020). Penegakan Hukum Terhadap Aparat Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Hukum Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 269–225. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.649>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: 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>
- Narung, I. G. G. (2022). Analisa Pengaruh Peranan Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbk Kantor Cabang Malang Martadinata. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2), 95–104. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.766>
- 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>
- 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.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72. Retrieved from <http://ejournal.lmiimedan.net>
- 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>
- Ramadhayanti, G., Rizal, Pasrizal, H., & Firdaus, N. (2023). Training And Development Sumber Daya Insani Pada KSPPS-BMT Al-Makmur : Studi Analisis Melalui Pendekatan Benefit , Opportunities , Cost , Risk (Bocr). *Management of Education Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 34–54.
- 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). Retrieved from <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- 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>
- Sidiq, U., & Khoirussalim. (2021). *Buku Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV

Nata Karya.

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bakti Persada.
- Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif 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*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., Sahir, S. H., & Purwati, T. (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.
- Sugiharta, B. J. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 44. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20061>
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi Penelitian*. Retrieved from https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf
- Sutoro, M., Arsid, Wahyudi, & Subarto. (2022). *Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- 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 Transformatif 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 Denhgan Kinerja Pegawai Melalui Komunikasi Di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone. *Paradoks:Jurnal Ekonomi*, 5(1), 88–98.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: 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>

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Dukcapil Kabupaten Tanah Datar
Wiranda Wulandari , Megi Saputra, Nadia Renata, Rizal , Himyar Pasrizal