

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
MUSI BANYUASIN**

TESIS



RIZKI MEILI ADELIA

92224043

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
MUSI BANYUASIN**

RIZKI MEILI ADELIA

92224043



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Agustus 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizki Meili Adelia
NIM : 92224043
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Rizki Meili Adelia
NIM: 92224043

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
MUSI BANYUASIN**

TESIS

RIZKI MEILI ADELIA
92224043

Telz h dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal : 21 Agustus 2026

Ketua



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

Sekretaris



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

Anggota I



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Anggota II



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN: 0217107002

Anggota III



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN: 0216128102

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
MUSI BANYUASIN**

TESIS

RIZKI MEILI ADELIA
92224043

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal : Agustus 2026

Pembimbing I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802

Pembimbing II



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANYUASIN**

Rizki Meili Adelia

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. 2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 4) Pengaruh Budaya *Organisasi* terhadap Kinerja Pegawai. 5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 6) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 7) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 267 pegawai dan sampel penelitian berjumlah 210 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Simple Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi program LISREL. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. 2) ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. 3) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 4) ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. 5) ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 6) tidak ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 7) ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING
VARIABLE AT THE BANYUASIN REGENCY POPULATION AND
CIVIL REGISTRATION AGENCY**

Rizki Meili Adelia

The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Banyuasin Regency Population and Civil Registration Agency. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Prof. Fatimah, S.E., M.Si. (2) Dr. Pak Candra, S.Pd., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) The influence of work motivation on job satisfaction. 2) The influence of organizational culture on job satisfaction. 3) The influence of work motivation on employee performance. 4) The influence of organizational culture on employee performance. 5) The influence of job satisfaction on employee performance. 6) The influence of work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. 7) The influence of organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This is an associative study. The population consists of all 267 employees of the Banyuasin Regency Population and Civil Registration Agency, with a sample size of 210 employees. The sampling technique used is Proportionate Simple Random Sampling. Primary data collected through questionnaires were used in this study. The data analysis technique employed is Structural Equation Modeling (SEM) using the LISREL software application. The research results indicate that: 1) there is a significant influence of work motivation on job satisfaction. 2) there is a significant influence of organizational culture on job satisfaction. 3) there is a significant influence of work motivation on employee performance. 4) Organizational culture has a significant influence on employee performance. 5) Job satisfaction has a significant influence on employee performance. 6) Work motivation does not have a significant influence on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. 7) Organizational culture has a significant influence on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Work motivation, organizational culture, job satisfaction, employee performance.*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."
(QS. Ar-Ra'd: 11)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”
(Qs Ar Rum:60)

"Dan barang siapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya."
(QS. At-Talaq: 3)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

1. Kedua orang tua
2. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
3. Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M. Bapak Dr. Junaidi, S.E., M.Si. dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Penelaah pada Seminar Proposal Tesis yang telah memberikan masukan serta saran perbaikan penyusunan tesis.

6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Agustus 2026

Penulis

Rizki Meili Adelia

NIM: 92224043

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Abstrak.....	v
Halaman <i>Abstract</i>	vi
Halaman Motto dan Persembahan.....	vii
Halaman Prakata	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian.....	17
D. Manfaat Penelitian.....	17
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	20
B. Kerangka Pemikiran	51
C. Hipotesis	60
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	62
B. Metode Penelitian	62
C. Operasionalisasi Variabel	62
D. Populasi dan Sampel.....	65
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	67
F. Metode Pengujian Data	69

G. Rancangan Analisa Data.....	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	78
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	135
B. Saran	136
Daftar Pustaka.....	135
Lampiran	138

DAFTAR TABEL

Table I.2 Laporan Kinerja	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	61
Tabel III.2 Sampel.....	63
Tabel III.3 Penskoran Jawaban	64
Tabel III.4 Kriteria Kecocokan Model.....	70
Tabel IV.1 Uji Validitas Konstruk Kinerja	83
Tabel IV.2 Uji Validitas Konstruk Kepuasan Kerja	84
Tabel IV.3 Uji Validitas Konstruk Motivasi.....	85
Tabel IV.4 Uji Validitas Konstruk Budaya Organisasi.....	86
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	87
Tabel IV.6 Tabel <i>Goodness Of Fit Index</i>	88
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	89
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	93
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi	97
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	100
Tabel IV.11 Tabel Uji Hipotesis	106
Tabel IV.12 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	58
Gambar III.1 Model Struktur Penelitian	68
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	78
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	79
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	80
Gambar IV.6 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA).....	81
Gambar IV.7 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kinerja	82
Gambar IV.8 <i>Loading</i> Faktor Variabel Kepuasan Kerja	83
Gambar IV.9 <i>Loading</i> Faktor Variabel Motivasi.....	84
Gambar IV.10 <i>Loading</i> Faktor Variabel Budaya Organisasi.....	85
Gambar IV.11 <i>Path</i> Analisis	104
Gambar IV.12 T-Values.....	105
Gambar IV.13 Struktual X Models T-Values	105
Gambar IV.14 Perhitungan Sobel Test Kompetensi - Komitmen - Kinerja	106
Gambar IV. 15 Perhitungan Sobel Test Kepuasan - Komitmen – Kinerja	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian.....	138
Lampiran 2 Tabulasi	156
Lampiran 3 Uji CFA	172
Lampiran 4 Uji Model Struktural.....	175
Lampiran 5 Uji T Value	177
Lampiran 6 Uji <i>Goodnes of Fit</i>	178

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bersaing dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Perkembangan teknologi, perubahan lingkungan kerja, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan membuat organisasi harus mampu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki dengan baik, terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena manusia menjadi penggerak utama seluruh aktivitas organisasi (Hasibuan, 2021:10). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2021:11), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor penting yang harus dikelola secara optimal agar organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik memerlukan suatu sistem manajemen yang mampu mengatur serta mengarahkan pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena melalui manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat merencanakan, mengembangkan, serta memanfaatkan kemampuan pegawai secara optimal. Menurut Afandi (2021:3), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi akan lebih mudah menciptakan pegawai yang berkualitas, profesional, disiplin, dan memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi, terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Afandi (2021:86), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif terhadap produktivitas dan

efektivitas organisasi, sedangkan rendahnya kinerja pegawai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut Kasmir (2022:189) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2021:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka dapat menimbulkan rendahnya motivasi kerja, kurangnya tanggung jawab, serta menurunnya produktivitas kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Bintaro dan Daryanto (2022:92) akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja diantaranya faktor internal meliputi perasaan pegawai terhadap

pekerjaannya, motivasi, dan kemampuan individu, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, hubungan antarpegawai, kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2022:249), motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal. Tingginya motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja juga memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2021:141), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai kepuasan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan merasa lebih dihargai, memiliki semangat kerja yang baik, serta merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan pegawai kurang antusias dalam bekerja, mudah merasa jenuh, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja serta berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi serta dijadikan pedoman oleh anggota organisasi dalam bertindak dan berperilaku. Menurut Edison, dkk (2022:120), budaya organisasi merupakan pola keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, disiplin, dan mendukung kerja sama antarpegawai.

Budaya organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memahami dan menerapkan nilai-nilai organisasi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Selain itu, budaya organisasi yang positif juga dapat menciptakan rasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja sehingga pegawai merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tercipta dari budaya organisasi yang baik akan meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian sejenis sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Anjeli, dkk (2024), Makun, dkk (2026), Wahyuni, dkk (2024), Fitriani, dkk (2025) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda

dengan penelitian Endarsyah, dkk (2025) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sejenis sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Dewi, dkk (2020), Anjeli, dkk (2024), Hamidah, dkk (2024), Endarsyah, dkk (2025), Wahyuni, dkk (2024), Fitriani, dkk (2025) hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Makun, dkk (2026) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sejenis sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh Indriani & Juwita (2025), Endarsyah, dkk (2025), Worumi, dkk (2024), Sukmara, dkk (2025), Makun, dkk (2026), Fitriani, dkk (2025) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Anjeli, dkk (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sejenis sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Dewi, dkk (2020), Anjeli, dkk (2024), Nisar, dkk (2021), Indriani & Juwita (2025), Endarsyah, dkk (2025), Worumi, dkk (2024), Makun, dkk (2026), Fitriani, dkk (2025) hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian Sukmara, dkk (2025)

yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sejenis sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Anjeli, dkk (2024), Endarsyah, dkk (2025), Kospriandika & Kusuma (2026), Fitriani, dkk (2025) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Makun, dkk (2026) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan di Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang secara operasional dilaksanakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuasin Nomor 13 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki peran penting didalam pembangunan Kabupaten Banyuasin, yaitu sebagai pendukung administrasi penduduk untuk menciptakan keselarasan di bidang Kependudukan yang mengacu pada Peraturan Perundang undangan Negara Republik Indonesia.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin dibentuk berdasarkan Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuasin Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah

Kabupaten Banyuasin sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyuasin Nomor 9 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 128 Tahun 2022 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Banyuasin.

Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin sebagaimana tercantum pada Peraturan Bupati Banyuasin Nomor 52 Tahun 2022 tentang Nomenklatur Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

Sebagai instansi yang berorientasi pada pelayanan publik, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin dituntut untuk mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pegawai diharapkan mampu bekerja secara profesional, disiplin, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, terciptanya suasana kerja yang baik, hubungan kerja yang harmonis, serta adanya dorongan dan perhatian dari organisasi juga menjadi hal penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Upaya peningkatan kualitas pelayanan publik tidak terlepas dari bagaimana organisasi mampu mengelola pegawainya dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman dan mampu bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi dan merasa puas dalam bekerja cenderung akan memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Oleh karena itu,

organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja pegawai agar pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara maksimal. Berikut ini hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2022–2025 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel I.1
Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025
dengan Realisasi Kinerja Tahun sebelumnya

Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Tahun						Ket
			2024			2025			
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	
Meningkatnya Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan yang semakin Meluas, Tertib, Valid dan Berkualitas	Meningkatnya Ketertiban Administrasi Kependudukan	Persentase Penerbitan Kartu Keluarga (KK)	99.45	99.46	100.01	99.55	92.75	93.17	Terjadi Penurunan dari Tahun Sebelumnya
		Persentase Penerbitan Penduduk yang ber KTP	99.46	99.61	100.15	99.56	99.28	99.72	Terjadi Penurunan dari Tahun Sebelumnya
		Persentase Anak yang memiliki Kartu Identitas Anak (KIA)	70	74.46	106.37	70.05	66.88	95.47	Terjadi Penurunan dari Tahun Sebelumnya
		Persentase Penerbitan Akta Kelahiran Anak Usia 0-18 Tahun	99.6	90.54	90.90	99.65	99.51	99.86	Mengalami kenaikan namun belum mencapai target
		Persentase Penerbitan Akta Kematian	100	100	100.00	100	100	100.00	Mencapai Target
		Persentase Penerbitan Akta Perkawinan	100	100	100.00	100	100	100.00	Mencapai Target
		Persentase Penerbitan Akta Perceraian	100	100	100.00	100	100	100.00	Mencapai Target
	Peningkatan Pemanfaatan Data Kependudukan yang Valid	Persentase Penyajian Data Kependudukan	100	100	100.00	100	100	100.00	Mencapai Target
		Persentase Kerja sama antar Instansi	93	90.08	96.86	93	89.33	96.05	Terjadi Penurunan dari Tahun Sebelumnya
	Meningkatnya Kualitas Layanan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Lingkup Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	86.5	85.45	98.79	87	85	97.70	Terjadi Penurunan dari Tahun Sebelumnya

Sumber: LKJiP Dinas Dukcapil Kabupaten Banyuasin Tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.1 data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJiP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin tahun 2024–2025, dapat diketahui bahwa capaian kinerja pada beberapa indikator masih mengalami penurunan dan belum sepenuhnya

mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam pelaksanaan pelayanan administrasi kependudukan masih perlu ditingkatkan.

Pada indikator persentase penerbitan Kartu Keluarga (KK), mengalami penurunan pada tahun 2025 menjadi 93,17% sehingga belum mencapai target yang ditentukan. Selain itu, pada indikator persentase penerbitan penduduk yang ber-KTP capaian juga mengalami menjadi 99,72% pada tahun 2025. Penurunan juga terlihat pada persentase penerbitan akta identitas anak (KIA) menjadi 95,47%. Selanjutnya, pada sasaran peningkatan pemanfaatan data kependudukan yang valid, persentase kerja sama antarinstitusi mengalami penurunan menjadi 96,05% pada tahun 2025. Begitu pula pada indikator hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang mengalami penurunan capaian dari 98,79% menjadi 97,70%.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam pencapaian kinerja organisasi. Permasalahan kinerja juga dapat dilihat dari aspek pencapaian tujuan organisasi, dimana masih terdapat target pelayanan administrasi kependudukan yang belum terealisasi secara maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi. Dari aspek standar kerja, masih ditemukan pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku. Seperti, dalam proses pelayanan administrasi kependudukan masih terdapat dokumen masyarakat yang harus diperbaiki kembali karena adanya ketidaksesuaian

data atau kelengkapan administrasi yang belum diverifikasi secara teliti oleh pegawai. Selain itu, umpan balik dalam pelaksanaan pekerjaan juga belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih kurangnya evaluasi dan komunikasi kerja antara pimpinan dan pegawai terkait hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Sebagai contoh, ketika terjadi keterlambatan penyelesaian dokumen administrasi, tindak lanjut dan evaluasi terhadap penyebab permasalahan belum dilakukan secara cepat sehingga kesalahan yang sama masih berpotensi terjadi kembali pada pekerjaan berikutnya. Permasalahan lain juga terlihat pada kualitas kerja pegawai, dimana masih terdapat hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan organisasi. Misalnya, masih ditemukan kesalahan penulisan data administrasi kependudukan yang menyebabkan dokumen harus dicetak ulang sehingga proses pelayanan menjadi lebih lama.

Dari aspek ketepatan waktu, masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pelayanan administrasi kependudukan. Sebagai contoh, beberapa masyarakat masih harus menunggu lebih lama dalam proses penerbitan dokumen kependudukan karena penyelesaian pekerjaan belum dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, dari aspek kemandirian kerja masih terdapat pegawai yang bergantung pada arahan pimpinan atau bantuan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Contohnya, dalam pelaksanaan pekerjaan laporan kerja masih terdapat pegawai yang menunggu instruksi terlebih dahulu sebelum menyelesaikan tugasnya

sehingga pekerjaan menjadi terhambat ketika pimpinan tidak berada di tempat.

Fenomena kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin masih menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, masih terdapat pegawai yang menangani pelayanan perekaman KTP elektronik, pencetakan Kartu Keluarga (KK), dan verifikasi berkas akta kelahiran yang harus melayani masyarakat dalam jumlah cukup banyak setiap harinya sehingga pegawai merasa beban pekerjaan cukup tinggi, terutama ketika terjadi peningkatan pengurusan administrasi kependudukan menjelang tahun ajaran baru sekolah atau kebutuhan administrasi pemilu. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai merasa jenuh karena pekerjaan dilakukan secara berulang dalam waktu yang cukup lama. Dari aspek promosi, sebagian pegawai merasa kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan atau peningkatan posisi kerja masih terbatas karena pegawai yang sudah lama bekerja belum seluruhnya memperoleh kesempatan pengembangan karir sesuai pengalaman dan prestasi kerja yang dimiliki.

Dari aspek pengawasan, masih ditemukan kurang optimalnya pengawasan pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan, misalnya masih terdapat keterlambatan penyelesaian pencetakan dokumen kependudukan namun evaluasi dan tindak lanjut terhadap permasalahan tersebut belum dilakukan secara cepat. Selain itu, dari aspek rekan kerja, masih terdapat kurangnya koordinasi antarpegawai pada bagian pelayanan dan operator

administrasi sehingga terkadang terjadi miskomunikasi dalam penyampaian kelengkapan berkas masyarakat. Sebagai contoh, masyarakat diminta melengkapi kembali dokumen tertentu karena adanya perbedaan informasi antara petugas loket dan bagian verifikasi data. Sementara itu, dari aspek kondisi kerja, masih terdapat kendala jaringan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) yang terkadang mengalami gangguan sehingga pelayanan pencetakan dokumen menjadi terhambat dan menyebabkan pegawai harus bekerja lebih lama untuk menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Fenomena motivasi kerja juga masih menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek kebijakan dan administrasi, masih terdapat pegawai yang merasa perubahan kebijakan pelayanan administrasi kependudukan yang dilakukan secara berkala menyebabkan pegawai harus menyesuaikan kembali prosedur kerja dalam pelayanan KTP elektronik, akta kelahiran, maupun Kartu Identitas Anak (KIA). Selain itu, prosedur administrasi dalam proses pengajuan dokumen tertentu masih dirasakan cukup panjang sehingga pegawai membutuhkan waktu lebih lama dalam menyelesaikan pelayanan masyarakat. Dari aspek peluang untuk maju, sebagian pegawai merasa kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan mengenai pelayanan administrasi digital maupun pengelolaan data kependudukan masih belum merata sehingga pegawai merasa kurang memperoleh kesempatan mengembangkan kompetensinya. Selanjutnya, dari

aspek pengakuan dan penghargaan, masih terdapat pegawai yang mampu menyelesaikan pelayanan dokumen lebih cepat atau tetap memberikan pelayanan di luar jam kerja ketika terjadi antrean masyarakat, namun belum memperoleh apresiasi atau penghargaan khusus dari instansi. Kondisi tersebut menyebabkan semangat kerja pegawai menjadi kurang optimal. Selain itu, dari aspek supervisi, pengarahan dan evaluasi dari pimpinan masih dirasakan belum berjalan secara rutin, misalnya ketika terjadi kesalahan input data pada dokumen kependudukan, pegawai hanya diminta memperbaiki data tanpa adanya evaluasi lebih lanjut mengenai penyebab kesalahan tersebut. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pegawai lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin juga masih menunjukkan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan perhatian terhadap detail, masih ditemukan kurangnya ketelitian pegawai dalam melakukan verifikasi data administrasi kependudukan, seperti kesalahan penulisan nama, tanggal lahir, atau alamat pada Kartu Keluarga dan akta kelahiran sehingga dokumen harus dicetak ulang. Dari aspek orientasi pada hasil, masih terdapat pegawai yang lebih berfokus pada penyelesaian jumlah pelayanan tanpa memperhatikan ketepatan dan kualitas hasil kerja, sehingga masih ditemukan dokumen yang harus direvisi kembali. Selain itu, dari aspek orientasi pada orang, perhatian organisasi terhadap kondisi pegawai masih dirasakan belum

optimal, seperti ketika terjadi peningkatan antrean pelayanan masyarakat, pembagian beban kerja antarpegawai belum dilakukan secara merata sehingga beberapa pegawai merasa beban kerjanya lebih tinggi dibanding pegawai lain.

Dari aspek orientasi pada tim, kerja sama antarpegawai juga masih belum maksimal, misalnya pada saat pelayanan ramai masih terdapat pegawai yang lebih fokus menyelesaikan tugas masing-masing tanpa membantu rekan kerja yang mengalami penumpukan pekerjaan. Selanjutnya, dari aspek sikap agresif, masih terdapat pegawai yang kurang memiliki inisiatif dalam menangani kendala pelayanan, seperti pegawai cenderung menunggu arahan pimpinan ketika sistem pelayanan mengalami gangguan dibandingkan mencari alternatif penyelesaian sementara agar pelayanan tetap berjalan. Sementara itu, dari aspek stabilitas, perubahan sistem pelayanan administrasi berbasis digital menyebabkan sebagian pegawai membutuhkan waktu penyesuaian sehingga pelaksanaan pelayanan belum sepenuhnya berjalan stabil dan optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam instansi masih perlu diperkuat agar tercipta lingkungan kerja yang lebih profesional, disiplin, dan mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa fenomena awal yang ditemukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai**

Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin?

7. Apakah ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.
6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.

D. Signifikansi Penelitian

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis yaitu memperkaya ilmu manajemen khususnya manajemen SDM.
- b. Sebagai masukan empiris untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja, Motivasi, Kompetensi, serta lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen SDM.
- b. Manfaat bagi penelitian mengenai SDM dalam suatu organisasi dapat dijadikan masukan terutama menyangkut masalah motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja.
- c. Memberi masukan bagi penelitian di bidang SDM serta sebagai bahan rujukan untuk penelitian berikutnya, khususnya yang terkait dengan motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial least square (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Anjeli, A., Setiyana, R., Jalil, I., & Rusdi. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Lampung. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(3), 242–256.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asiati, D. I., dkk. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Bintaro, & Daryanto. (2022). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2022). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, I. K., Rahman, A., & Hidayat. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 98–108.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2020). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 26(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.05.001>
- Endarsyah, B. E., Andriannoor, R., Rahmadani, M., & Firdaus, V. (2025). Pengaruh motivasi karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan berdasarkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. PLN UBP Asam Asam). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 13(1), 72–80.

Fatimah (2023). *Structural Equation Modelling Teori dan Aplikasi dalam Penelitian*. Palembang: Bening Media Publishing.

Ferdinand, A. (2015). *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Fitriani, I., Rahmawati, F., & Runanto, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Purworejo). *Jurnal Volatilitas*, 7(2), 1–17.

Ghazali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS dan SEM*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamidah, H., Karmila, M., & Arif. (2024). The influence of work environment and organizational culture on job satisfaction in employees of the Population and Civil Registration Office of Tasikmalaya City. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(1), 43–52.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indriani, & Juwita, M. N. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 45–57.

Joreskog, K. G., & Sörbom, D. (2019). *LISREL 8.8 for Windows*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.

Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

Kospriandika, I., & Kusuma, A. B. (2026). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 10(10), 1–8.

Makun, I., Man, S., Niha, S. S., Seran, P., & Tule, P. (2026). Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor

- Tengah Utara melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kajian Strategi dan Manajemen*, 7(1), 20–34.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 10–20.
- Nisar, M., Muhammadijah, & Mustari, N. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wajo. *Journal Unismuh*, 2(1), 77–91.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Priansa, D. J. (2022). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational culture and leadership* (6th ed.). Jossey-Bass.
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. (2015). *Consumer behavior*. London: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2024). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukmara, A. R., Rahmawati, I., & Herman, F. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan

- Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 166–174.
- Sutarto Wijono. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2021). Organizational culture, job characteristics and employee performance: Examining the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 11(4), 1131–1140. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.011>
- Wahyuni, E. E., Yusnita, N., Irawan, T. T., & Firmansyah, D. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Biro SDM dan Umum Komisi Pengawas Persaingan Usaha Jakarta. *Jurnal Manajemen Pratama*, 1(4), 1–15.
- Wibowo. (2023). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijayanto, S. H. (2015). *Structural equation modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi. (2024). *Motivasi dan pemptivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Worumi, A. N., Ibrahim, M. B., & Pongtiku, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (ASN) pada Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua. *Center of Economic Student Journal*, 7(3), 101–115.