

Pengaruh Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Nani Darliah^{1✉}, Muhammad Suparmoko², Budi Ilham Maliki³
(1,2,3) Manajemen, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

✉ Corresponding Author
[darliah.nani@gmail.com]

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting untuk menjalankan roda organisasi mencapai tujuannya, dalam pemerintahan yang baik pun dibentuk juga oleh aparat birokrasi yang memiliki kompetensi, kinerja yang tinggi, sehingga dibutuhkan pengawasan terorganisir, budaya organisasi yang baik, dan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan (P) dan budaya organisasi (BO), terhadap kinerja (K) melalui disiplin kerja (DK) sebagai variabel intervening pada ASN BKPSDM. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan teknik sample yaitu sampling jenuh, dengan jumlah sample sebanyak 66 responden, data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder dengan literatur terdahulu, penelitian menggunakan metode analisis statistik dengan menggunakan software smartPLS 3. Hasil yang ditemukan pada penelitian ini mengacu pada hipotesis pengaruh secara langsung dan tidak langsung, yang terdapat 7 hipotesis. Dengan hasil yang menunjukkan masing-masing variabel P, BO, dan DK secara langsung berpengaruh signifikan terhadap K dengan p-value lebih kecil dari 0,05. Dan variabel P dan BO berpengaruh signifikan terhadap DK. Pengujian hipotesis secara tidak langsung menemukan P dan BO berpengaruh terhadap K melalui DK sebagai intervening dengan nilai t-statistik masing-masingnya lebih besar dari 1,96. Dapat disimpulkan secara langsung semua hipotesis yang diteliti memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat dinyatakan semua hipotesis dapat diterima. Kinerja pegawai ASN BKPSDM dapat meningkat jika pengawasan, budaya organisasi dan disiplin kerja juga meningkat.

Kata Kunci: *Pengawasan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja*

Abstract

Human resources are one of the most important elements in driving an organization to achieve its goals. In good governance, this is also shaped by bureaucratic officials who possess competence and high performance. Therefore, organized supervision, a good organizational culture, and employee discipline are essential. This research aims to determine the influence of supervision (P) and organizational culture (BO) on performance (K) through work discipline (DK) as an intervening variable among ASN BKPSDM in. This research employs a correlational quantitative method with a sampling technique known as saturated sampling, involving a total sample of 66 respondents. Data was obtained from primary sources by distributing questionnaires and from secondary sources through previous literature. The study utilizes statistical analysis methods using the SmartPLS 3 software. The results found in this study refer to the hypotheses of direct and indirect effects, which consist of 7 hypotheses. The results indicate that each variable P, BO, and DK has a significant direct effect on K with a p-value less than 0.05. Additionally, the variables P and BO have a significant effect on DK. The hypothesis testing for indirect effects found that P and BO influence K through DK as an intervening variable, with their respective t-statistic values being greater than 1.96. It can be concluded directly that all the hypotheses studied have a positive and significant influence, thus it can be stated that all hypotheses are accepted. The performance of ASN employees at the BKPSDM can improve if supervision, organizational culture, and work discipline also increase.

Keyword: *Supervision, Organizational Culture, Work Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil dari upaya sadar dan terarah yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja melibatkan pemanfaatan berbagai sumber daya, baik fisik maupun mental, dalam rangka menghasilkan output yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti motivasi, kemampuan, dan sikap, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, pegawai membutuhkan kombinasi antara disiplin kerja yang tinggi dan kompensasi yang memadai (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020). Disiplin kerja memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, sementara kompensasi yang adil memberikan motivasi bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja merupakan bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan dan benefit lainnya yang dapat memenuhi kebutuhan dan aspirasi pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai (Samsudin, 2021). Meskipun kompensasi juga penting, pengakuan atas kinerja melalui evaluasi yang objektif dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk terus meningkatkan kualitas kerja mereka.

Pengawasan adalah suatu proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai hasil yang optimal. Pengawasan melibatkan tindakan pencegahan untuk menghindari kesalahan yang berpotensi merugikan organisasi, serta tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan yang telah terjadi.

Pengawasan dan disiplin memang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun faktor budaya organisasi juga tidak dapat diabaikan. Budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menghambat upaya untuk meningkatkan kinerja (Dayani & Kadang, 2020). Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu melakukan perbaikan pada berbagai aspek, termasuk budaya organisasi.

Menurut Hayati, Armanto, & Kartika, (2023) budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memberikan penghargaan yang sesuai kepada pegawai atas kontribusi mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini akan berdampak positif pada motivasi dan kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kinerja, bahkan jika disiplin kerja pegawai tinggi. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan perilaku yang shared oleh seluruh anggota organisasi. Budaya inilah yang membedakan organisasi kita dengan organisasi lainnya. Untuk mencapai tujuan organisasi, kita perlu membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung pencapaian tujuan tersebut (Stephen P Robbins. Timothy A Judge, 2022).

Data yang disajikan menunjukkan partisipasi perempuan di lembaga pemerintah Kota Serang dari tahun 2022 hingga 2023. Pada tahun 2022, jumlah total pegawai negeri sipil (PNS) menunjukkan penurunan dari 4.371 pada Semester I menjadi 4.287 pada Semester II. Namun, pada tahun 2023, jumlah PNS mengalami kenaikan signifikan menjadi 5.106 pada Semester I. Seiring dengan itu, jumlah PNS perempuan juga mengalami peningkatan dari 2.960 pada Semester I tahun 2022 menjadi 3.518 pada Semester I tahun 2023. Terdapat pula peningkatan jumlah perempuan dalam berbagai tingkatan jabatan, meskipun jumlah pejabat perempuan Eselon II hanya 1 orang pada tahun 2023. Persentase partisipasi perempuan dalam lembaga pemerintah mengalami kenaikan dari 67,72% pada Semester I tahun 2022 menjadi 68,90% pada Semester I tahun 2023. Hal ini menandakan adanya peningkatan proporsi perempuan dalam angkatan kerja pemerintah selama periode tersebut. Meskipun demikian, terdapat variasi dalam peningkatan jumlah perempuan di berbagai tingkatan jabatan, yang menunjukkan kemungkinan adanya upaya untuk meningkatkan keterwakilan perempuan di tingkatan kepemimpinan yang lebih tinggi dalam lembaga pemerintah Kota Serang.

Data BKPSDM Kota Serang menunjukkan adanya tantangan signifikan dalam mencapai target kinerja individu pegawai. Hal ini berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan, karena perilaku kerja pegawai yang kurang optimal akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Data menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak sesuai dengan aturan, khususnya terkait durasi waktu kerja yang kurang dari 7,5 jam per hari, menjadi salah satu faktor penyebab penurunan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan optimal. penelitian ini lebih fokus pada masalah dan variabel yang

diteliti maka perlu melakukan identifikasi masalah dan pembatasan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan DALAM Evaluasi kinerja menunjukkan bahwa masih terdapat potensi peningkatan pada kinerja individu pegawai ASN BKPSDM, khususnya dalam hal pengembangan diri.

Melakukan Upaya pengawasan yang dilakukan oleh tim badan pengawas belum efektif dalam mengubah perilaku pegawai. Pegawai masih saja melakukan tindakan yang menyalahi aturan. Memperhatikan Adanya perilaku yang tidak sesuai dengan norma organisasi di kalangan pegawai BKPSDM telah menghambat terbentuknya budaya kerja yang positif dan produktif. Dan memperhatikan Tekanan yang berlebihan terkait pemenuhan standar disiplin kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik), dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik (Harsono P., 2008). Sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang ditelitiserita hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Populasi penelitian ini, fokus utama adalah pada 66 ASN aktif di BKPSDM Kota Serang. Kelompok ASN ini dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan mempelajari kelompok ini secara mendalam, diharapkan dapat diperoleh kesimpulan yang berlaku untuk seluruh ASN di BKPSDM Kota Serang. Sampel merupakan sebagian data atau karakteristik dari populasi, Sesuai dengan teknik sampling jenuh yang diusulkan oleh (Sugiyono, 2019) seluruh anggota populasi yang berjumlah 66 ASN aktif dilibatkan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

untuk memahami bagaimana pengawasan dan budaya organisasi di BKPSDM Kota Serang dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 66 pegawai yang dipilih sebagai sampel. Karakteristik seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja pegawai juga dianalisis. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik sebagai alat utama dalam menganalisis data (Widodo, 2017). Dengan demikian, pemahaman yang mendalam terhadap hasil-hasil statistik yang diperoleh menjadi kunci untuk menginterpretasikan temuan penelitian. Seluruh pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam penelitian ini telah melalui proses pengujian hipotesis secara statistik, sehingga dapat diandalkan dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Secara Langsung

	Koefisien Jalur	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengawasan -> Kinerja	0,413	3,457	0,001
Pengawasan -> Disiplin Kerja	0,404	4,078	0,000
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja	0,309	3,236	0,001
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,301	2,875	0,004
Budaya Organisasi -> Kinerja	0,200	2,074	0,039

Sumber : Output SmartPLS 3 (2024)

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Secara Tidak Langsung

	Koefisien Jalur	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengawasan -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0,121	2,264	0,024
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja -> Kinerja	0,093	2,052	0,041

Sumber : Output SmartPLS 3 (2024)

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN BKPSDM Kota Serang. Nilai koefisien jalur sebesar 0,431 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengawasan akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,431 satuan pada variabel kinerja. Nilai t-statistik yang jauh lebih besar dari nilai kritis dan nilai P-value yang sangat kecil menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap kinerja bukan merupakan hasil kebetulan.

Penelitian ini berhasil memperkuat temuan-temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mukawi, Normajatun, & Haliq, 2015). Ketiga penelitian tersebut telah lebih dulu menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada semakin kuatnya bukti empiris mengenai pentingnya peran pengawasan dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan terkendali, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak hanya sekedar mengontrol, tetapi juga memberikan dukungan bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN BKPSDM Kota Serang. Nilai koefisien jalur sebesar 0,200 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,200 satuan pada variabel kinerja. Nilai t-statistik yang jauh lebih besar dari nilai kritis dan nilai P-value yang sangat kecil menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bukan merupakan hasil kebetulan.

Penelitian ini berhasil memperkuat temuan-temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Meutia & Husada, 2019). Ketiga penelitian tersebut telah lebih dulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada semakin kuatnya bukti empiris mengenai pentingnya peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dipenuhi dengan nilai-nilai positif dan didukung oleh budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, mengurangi tingkat stres, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN BKPSDM Kota Serang. Nilai koefisien jalur sebesar 0,301 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,301 satuan pada variabel kinerja. Nilai t-statistik yang jauh lebih besar dari nilai kritis dan nilai P-value yang sangat kecil menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja bukan merupakan hasil kebetulan.

Penelitian ini berhasil memperkuat temuan-temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adinda, Firdaus, & Agung, 2023). Kedua penelitian tersebut telah lebih dulu menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada semakin kuatnya bukti empiris mengenai pentingnya peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja berperan sebagai katalis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meminimalkan kesalahan dan mematuhi aturan, pegawai menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien. Tekanan untuk terus meningkatkan kinerja juga muncul sebagai akibat dari kesadaran akan pentingnya disiplin dalam mencapai target kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin kerja

Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN BKPSDM Kota Serang. Nilai koefisien jalur sebesar 0,404 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengawasan akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,404 satuan pada variabel disiplin kerja. Nilai t-statistik yang jauh lebih besar dari nilai kritis dan nilai P-value yang sangat kecil menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja bukan merupakan hasil kebetulan.

Penelitian ini berhasil memperkuat temuan-temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yandari & Kuswaty, 2017). Ketiga penelitian tersebut telah lebih dulu menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada semakin kuatnya bukti empiris mengenai pentingnya peran pengawasan dalam meningkatkan disiplin kerja individu dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian, pengawasan berkontribusi secara signifikan dalam pembentukan disiplin kerja yang tinggi.

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Disiplin kerja

Analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN BKPSDM Kota Serang. Nilai koefisien jalur sebesar 0,309 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0,309 satuan pada variabel disiplin kerja. Nilai t-statistik yang jauh lebih besar dari nilai kritis dan nilai P-value yang sangat kecil menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja bukan merupakan hasil kebetulan.

Penelitian ini berhasil memperkuat temuan-temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fitria Zulianti Sri Eka Astutiningsih, S.E, 2021). Ketiga penelitian tersebut telah lebih dulu menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada semakin kuatnya bukti empiris mengenai pentingnya peran budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja individu dalam organisasi.

Peneliti berpendapat bahwa budaya organisasi berperan sebagai landasan yang kuat dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan adanya budaya organisasi yang positif, pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk mematuhi norma-norma yang berlaku dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku disiplin pegawai.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

Analisis statistik menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN BKPSDM Kota Serang dengan melalui disiplin kerja sebagai variabel perantara. Nilai koefisien jalur sebesar 0,121 mengindikasikan bahwa pengawasan berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui peningkatan disiplin kerja. Nilai t-statistik yang signifikan dan nilai P-value yang kecil mendukung hipotesis bahwa pengaruh ini bukan terjadi secara kebetulan.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa diawasi dengan baik, mereka cenderung lebih disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi inilah yang kemudian menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

Analisis statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN BKPSDM Kota Serang dengan melalui disiplin kerja sebagai variabel perantara. Nilai koefisien jalur sebesar 0,097 mengindikasikan bahwa budaya

organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui peningkatan disiplin kerja. Nilai t-statistik yang signifikan dan nilai P-value yang kecil mendukung hipotesis bahwa pengaruh ini bukan terjadi secara kebetulan.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi dalam suatu perusahaan ditingkatkan, maka disiplin kerja para pegawai juga ikut meningkat. Disiplin kerja yang tinggi inilah yang kemudian menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka disimpulkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengawasan dan budaya organisasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai. Peneliti juga ingin menguji apakah disiplin kerja berperan sebagai faktor perantara yang menghubungkan antara pengawasan, budaya organisasi, dan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 66 pegawai BKPSDM Kota Serang sebagai subjek penelitian. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini yang diuraikan bahwa Penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Serang. Artinya, dengan meningkatkan pengawasan, maka kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan (1). Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Serang. Artinya, dengan menciptakan budaya organisasi yang positif, maka kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan(2). Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Serang. Artinya, dengan meningkatkan disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan (3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kota Serang. Semakin tinggi tingkat pengawasan, semakin tinggi pula tingkat disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai (4). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai di BKPSDM Kota Serang. Semakin baik budaya organisasi, semakin disiplin pula pegawai (5). Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi penghubung antara pengawasan dan kinerja pegawai. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja, dan disiplin kerja yang tinggi pada gilirannya akan meningkatkan kinerja (6)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui mekanisme mediasi disiplin kerja. Artinya, budaya organisasi yang kuat mendorong disiplin kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi ini kemudian meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Fitria Zulianti Sri Eka Astutiningsih, S.E, M. (2021). Manajemen Sumberdaya Manusia (Kompensasi). *Current Pharmaceutical Design*, 20(25), 4053–4061. Retrieved from <https://www.scribd.com/document/378244668/Social-Network-Site-Addiction-An-Overview#>
- Harsono P., A. (2008). The Method of Root Cause Analysis and Solutions (MRCAS). *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 12(2), 72. <https://doi.org/10.7454/mssh.v12i2.154>
- Hayati, R., Armanto, D., & Kartika, Y. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3(2), 32–43. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.450>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap

Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 8.

- Mukawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–26. Retrieved from <http://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/viewFile/307/290>
- Samsudin, M. (2021). Analisis Kinerja Pelayanan Publik tentang Sumber Daya Manusia dan Responsivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Kecandran Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1028–1034. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.794>
- Stephen P Robbins. Timothy A Judge. (2022). *Essential Of Organization Behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Widodo, H. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *NATURALISTIC : Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1), 85–93. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v2i1.105>
- Yandari, I. A. V., & Kuswaty, M. (2017). Penggunaan Media Monopoli Terhadap Peningkatan Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Peserta Didik Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 3(1), 10. <https://doi.org/10.30870/jpsd.v3i1.1037>