JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 6 No 1 Mei 2026 pp 134-142
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian di Kota Cilegon

Titin Supini [1*], Tata Rustandi [2], Angrian Permana [3]
[1]Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa
Jl. Raya Serang-Jkt No.KM. 03 No. 1B, e-mail: titinsupini06@gmail.com
[2,3] Universitas Bina Bangsa
Jl. Raya Serang-Jkt No.KM. 03 No. 1

ARTICLE INFO

Article history:
Naskah Masuk: 27 Agustus 2025
Revisi: 24 September 2025
Diterima: 5 Mei 2026
Terbit: 13 Mei 2026

Keywords:
Work Culture;
Work Discipline;
Job Satisfaction;
Employee Performance

* *korespondensi : titinsupini06@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/hkabdt06

ABSTRACT

In the digital era, enhancing employee performance in the government sector has become an urgent necessity to improve the quality of public services. The Communication, Informatics, Statistics, and Cryptography Agency (DKISP) of Cilegon City faces challenges in the form of a suboptimal work culture, varying levels of work discipline, and job satisfaction that influence employee performance. This study aims to analyze the influence of work culture and work discipline on employee performance, with job satisfaction serving as a mediating variable, at the Communication, Informatics, Statistics, and Cryptography Agency (DKISP) of Cilegon City. The research employed a quantitative approach using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The sample consisted of 86 employees of DKISP Cilegon, selected through Slovin's formula and proportionate stratified sampling technique. The findings reveal that work culture and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction positively and significantly influences employee performance. Work culture and work discipline also exert a positive effect on performance, both directly and indirectly, through job satisfaction. The study concludes that job satisfaction mediates the influence of work culture and work discipline on employee performance, indicating that improvements in work culture and discipline will lead to more optimal performance.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Abstrak

Dalam era digital, peningkatan kinerja pegawai di sektor pemerintahan menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. DKISP Kota Cilegon menghadapi tantangan berupa budaya kerja yang belum optimal, disiplin kerja yang bervariasi, serta kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DKISP) Kota Cilegon.Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Sampel penelitian terdiri dari 86 responden pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DKISP) Kota Cilegon yang dipilih melalui teknik slovin dan Teknik *Proportionate Stratified Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan budaya kerja dan disiplin kerja akan berdampak pada kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Perkembangan cepat di bidang globalisasi dan teknologi menekankan perlunya organisasi untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan strategis dapat tercapai. Faktor penting yang berperan dalam hal ini adalah budaya kerja, yang berisi nilai, norma, dan salah satu penentu utama kinerja adalah budaya kerja, yang mencerminkan kebiasaan serta pola perilaku pegawai di lingkungan organisasi dianut organisasi. Budaya kerja mencerminkan nilai, aturan, dan kebiasaan yang menjadi rujukan dalam membentuk perilaku pegawai di lingkungan kerja.

Selanjutnya, disiplin kerja juga menjadi fondasi penting bagi kinerja yang unggul. Penelitian oleh Nama Peneliti menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih patuh terhadap prosedur, target waktu, dan standar kualitas yang ditetapkan. Kurangnya disiplin, seperti seringnya keterlambatan, absensi, atau kelalaian dalam tugas, secara langsung berdampak negatif pada efisiensi operasional dan pencapaian target organisasi.

Tidak hanya budaya dan disiplin, kepuasan dalam kerja pegawai juga berperan sebagai perantara penting pada keterkaitan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja. Studi-studi terdahulu, termasuk yang dilakukan oleh peneliti mengemukakan bahwa budaya kerja yang baik dan disiplin yang ditegakkan dengan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan loyal terhadap organisasi, yang pada akhirnya memicu peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan turnover yang tinggi, absensi, dan bahkan perilaku counterproductive yang merugikan organisasi.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (DKISP) di Kota Cilegon memegang peranan krusial dalam menyediakan layanan publik yang efektif di era digital. Optimalisasi kinerja pegawainya menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Meski demikian, upaya untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal kerap menghadapi berbagai kendala, khususnya yang berhubungan dengan penerapan budaya kerja, kedisiplinan, serta kondisi kepuasan kerja.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian (DKISP) Kota Cilegon menjadi relevan dan mendesak. Dengan demikian, penelitian Fokus penelitian ini adalah hubungan budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi, di DKISP Kota Cilegon dipandang relevan. Hasil pemahaman hubungan antarvariabel ini diharapkan dapat menghasilkan strategi efektif guna meningkatkan kinerja pegawai serta mendorong tercapainya visi dan misi Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Persandian Kota Cilegon dalam melayani masyarakat Cilegon, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya visi dan misi Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian (DKISP) Kota Cilegon dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat Cilegon.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Kerja

Sebagaimana dijelaskan [1] budaya organisasi atau budaya kerja dapat dipahami sebagai sistem nilai dan makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Pengertian ini mengandung makna bahwa budaya kerja tidak hanya sebatas kumpulan aturan atau kebiasaan, tetapi merupakan identitas kolektif yang terbentuk dari pengalaman, nilai, keyakinan, serta praktik sehari-hari yang berlangsung secara berulang dan konsisten dalam lingkungan kerja.

Budaya kerja menjadi landasan perilaku organisasi karena nilai-nilai yang dianut tersebut mengarahkan cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi antar anggota organisasi. Dalam praktiknya, budaya kerja menciptakan kesepahaman mengenai apa yang dianggap penting, bagaimana keputusan diambil, dan bagaimana individu harus bertindak dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Budaya kerja yang kuat menciptakan rasa kebersamaan dan keterikatan, memperkuat motivasi intrinsik pegawai, serta berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas layanan publik, dan efisiensi kerja. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah atau tidak selaras dengan visi dan tujuan organisasi dapat menimbulkan konflik, penurunan kinerja, hingga resistensi terhadap perubahan.

Dalam konteks sektor publik seperti Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian, budaya kerja sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas birokrasi, khususnya dalam hal kedisiplinan, kolaborasi, etika kerja, dan pelayanan terhadap masyarakat. Budaya kerja di instansi pemerintah juga berperan penting dalam membentuk persepsi publik terhadap akuntabilitas dan profesionalisme aparatur negara.

Salah satu komponen utama budaya kerja adalah nilai dan keyakinan bersama (*shared values and beliefs*). Nilai merupakan prinsip atau standar moral yang dianggap penting oleh organisasi dan anggotanya, sedangkan keyakinan bersama adalah asumsi mendalam tentang bagaimana dunia kerja seharusnya dijalankan. Keduanya membentuk perilaku pegawai secara konsisten, menciptakan keteraturan, loyalitas, dan etos kerja.

2.1.1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen SDM yang memiliki peran langsung dalam menjaga stabilitas dan kelancaran aktivitas organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Melalui disiplin yang tinggi, organisasi dapat memastikan bahwa setiap individu menjalankan tugasnya secara konsisten dan bertanggung jawab, sehingga tujuan bersama dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kedisiplinan juga mencerminkan komitmen seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan menunjukkan tingkat profesionalisme dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya.

Pentingnya disiplin kerja tidak hanya dilihat dari segi kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dari dampaknya terhadap produktivitas dan suasana kerja. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki waktu kerja yang teratur, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, serta mampu menjaga kualitas hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, pemborosan waktu dan sumber daya, serta menurunnya semangat kerja tim. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai disiplin kerja sangat penting sebagai dasar untuk membentuk budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, yang mencerminkan kedisiplinan pegawai dalam mengikuti aturan dan prosedur yang ada. [2] menekankan bahwa disiplin tidak hanya sekedar tentang kepatuhan, tetapi juga terkait dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Sikap yang dimaksud adalah kesiapan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh komitmen serta menjaga kesinambungan kinerja. Dalam hal ini, disiplin kerja lebih dari sekedar tindakan mengikuti aturan, tetapi mencakup kesadaran diri dan motivasi internal yang mendorong pegawai untuk selalu bekerja dengan standar tinggi.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

[3] juga mengungkapkan disiplin sebagai suatu sikap kejiwaan yang menjadi pendorong bagi individu atau kelompok untuk mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, disiplin berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri, menahan dorongan untuk bertindak di luar aturan yang ada, dan berkomitmen terhadap tujuan yang telah disepakati. [4] lebih lanjut mendefinisikan disiplin sebagai kekuatan internal yang berkembang dalam diri pegawai, yang memungkinkan pekerja untuk berpegang pada aturan dalam peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Patuh terhadap yang tumbuh dalam diri pegawai menjadi faktor penting untuk menciptakan budaya kerja yang teratur dan produktif. Dengan demikian, disiplin dalam kerja tidak hanya melibatkan aspek eksternal berupa peraturan, tetapi juga melibatkan elemen psikologis yang mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal pada organisasi.

Secara keseluruhan, disiplin kerja merupakan elemen kunci yang mendasari keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli, disiplin bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan, serta kekuatan internal yang mendorong pegawai untuk taat pada keputusan dan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Etos disiplin pegawai mencerminkan kesiapan, tanggung jawab, dan kontrol diri pegawai dalam menjaga kualitas dan konsistensi kinerja mereka. Dengan adanya disiplin yang kuat, pegawai akan mampu berkontribusi secara maksimal, mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

2.1.2. Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

Kinerja pegawai merupakan alat untuk mengukur seberapa efektif individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Menurut [5] kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

[6] menyebutkan kinerja didefinisikan sebagai bentuk perilaku kerja yang diharapkan dan berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Dengan merujuk pada pendapat-pendapat tersebut, kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi jumlah maupun mutu, yang menunjukkan perilaku individu dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Secara umum, kepuasan kerja merefleksikan tingkat kepuasan pegawai terhadap aspek pekerjaan tertentu, termasuk keadaan lingkungan kerja, hubungan interpersonal, gaji, peluang pengembangan diri, dan tanggung jawab yang dijalankan. Kepuasan ini mencerminkan perasaan positif maupun negatif terhadap pekerjaan, yang dipengaruhi oleh nilai, kebutuhan, dan ekspektasi individu. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen esensial yang dapat memengaruhi kerja, motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan pegawai di tempat kerja. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja menjadi hal yang esensial bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung pertumbuhan baik bagi individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

[1], kepuasan kerja adalah respon emosional pegawai yang mencakup perasaan positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya. Respon ini mencerminkan evaluasi pegawai terhadap berbagai dimensi pekerjaan, baik dari sudut pandang subjektif maupun objektif. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup karakteristik pekerjaan, seperti tingkat tantangan, keberagaman tugas, serta peluang pengembangan karier.. Selain itu, kondisi kerja seperti lingkungan fisik, fasilitas, serta hubungan antarindividu di tempat kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan, juga memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, kebijakan perusahaan yang diterapkan dalam pengelolaan pegawai juga memainkan peran penting. Keputusan manajerial terkait gaji, penghargaan, dan kesempatan untuk promosi bisa meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dari segi pandangan ini, kepuasan kerja tidak terbatas pada aspek fisik atau eksternal saja, melainkan juga melibatkan hubungan sosial serta kebijakan organisasi yang berperan dalam membentuk respon afektif pegawai.. Oleh karena itu, manajemen yang baik harus mempertimbangkan semua aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan emosional yang timbul dari pekerjaan atau pengalaman yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Konsep ini menekankan pada pentingnya faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam memengaruhi tingkat kepuasan yang dialami pegawai. Faktor intrinsik mencakup aspek seperti pencapaian pribadi, pengakuan, serta peluang untuk mengembangkan kompetensi di bidang pekerjaan, yang dapat memberikan rasa puas dan motivasi bagi pegawai. Sementara itu, faktor ekstrinsik, seperti gaji, tunjangan, dan lingkungan fisik kerja, juga berperan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Locke juga menyoroti kepuasan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh seberapa baik pegawai menyukai pekerjaan mereka, tetapi juga bagaimana mereka merasakan pekerjaan tersebut memberikan pemenuhan kebutuhan pribadi mereka. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kedua aspek tersebut untuk memastikan bahwa pegawai merasa merasakan penghargaan dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika kepuasan kerja tinggi, hal tersebut mampu meningkatkan kinerja sekaligus komitmen pegawai pada perusahaan, sedangkan rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi dan potensi konflik di dalam tim.

Kedua pandangan ahli ini memberikan perspektif yang komprehensif mengenai kepuasan kerja. [1] lebih fokus pada faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kepuasan, seperti kondisi kerja dan hubungan antarindividu, sementara [7] menekankan pentingnya faktor intrinsik dan emosional dalam pengalaman kerja pegawai. Dalam praktiknya, manajemen perlu menggabungkan kedua aspek ini, memperhatikan baik faktor eksternal maupun internal untuk menciptakan situasi kerja yang mendukung peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai secara efektif.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel bebas (budaya kerja dan disiplin kerja), variabel intervening (kepuasan kerja), dan variabel terikat (kinerja pegawai) secara empiris melalui pengumpulan data primer menggunakan kuesioner.

Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis data berbentuk angka yang dikumpulkan dari responden secara objektif dan sistematis. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Square, karena metode ini mampu menguji model hubungan yang kompleks antara variabel laten dengan indikator-indikatornya serta mengakomodasi jumlah sampel yang relatif kecil.

Pemilihan SEM-PLS juga didasari oleh sifat penelitian ini yang bersifat explanatory research, yaitu untuk menguraikan pengaruh baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung antarvariabel. Dengan demikian, Temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang komprehensif mengenai determinan yang memengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian (DKISP) Kota Cilegon.

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian (DKISP) Kota Cilegon. Berdasarkan data kepegawaian yang diperoleh dari dinas tersebut, jumlah total pegawai adalah sebanyak 109 orang, yang terdiri dari ASN (Aparatur Sipil Negara), P3K, TKK dan THL. Seluruh pegawai yang tercatat aktif bekerja di lingkungan Dinas Komunikasi Informatika Statistik Persandian Kota Cilegon menjadi populasi target dalam penelitian ini**.**

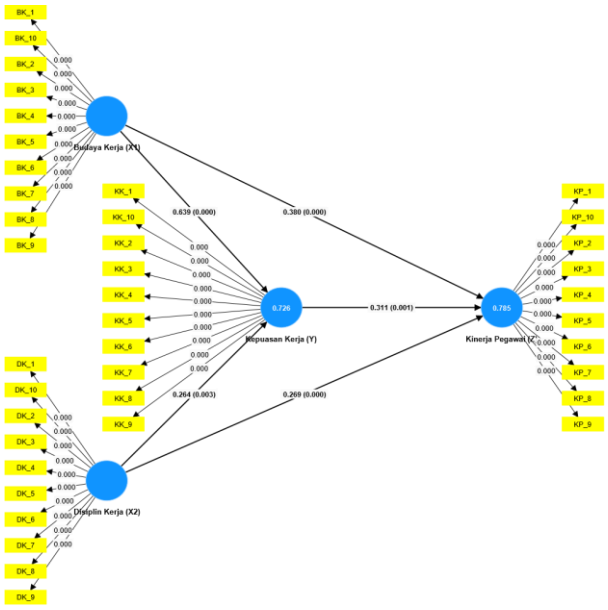
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Penelitian ini menganalisis empat variabel utama, yaitu Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja Pegawai (Z). Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan data dari masing-masing indikator yang mewakili variabel-variabel tersebut. Statistik deskriptif yang digunakan meliputi nilai rata-rata (mean), median, nilai minimum dan maksimum, standar deviasi, *skewness* (kemencengan).

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Tabel 1. asil Uji Pengaruh Langsung *(Direct effek)*

Pengaruh Langusng	Koefisien Jalur	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Hipotesis
Budaya Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,380 nilai positif	0,386	0,081	4,706 > 1,96 Signifikan	0,000<0,05 Signifikan	diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,269 nilai positif	0,273	0,075	3,595 > 1,96 Signifikan	0,000<0,05 Signifikan	diterima
Budaya Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,639 nilai positif	0,637	0,078	8,159 > 1,96 Signifikan	0,000<0,05 Signifikan	diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,264 nilai positif	0,264	0,090	2,938 > 1,96 Signifikan	0,003<0,05 Signifikan	diterima
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0,311 nilai positif	0,303	0,091	3,434 > 1,96 Signifikan	0,001<0,05 Signifikan	diterima



Gambar 1. Hasil *Calculate* PLS-Bootsrapping

Budaya Kerja (X_1) berpengaruh langsung Positif Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien jalur Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0,380 bernilai positif, dengan $T_{statistik}$ 4,706 > T_{hitung} 1,96 dan P_{value} 0,000<0,05 signifikan, yang artinya bahwa Budaya Kerja (X_1) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Temuan ini konsisten dengan teori (Robbins & Judge, 2017) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, meningkatkan motivasi, dan akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Budaya kerja yang positif juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang meminimalkan perilaku menyimpang dan mendorong produktivitas.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh langsung Positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien jalur Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0,269 bernilai positif, dengan $T_{statistik}$ 3,595 > T_{hitung} 1,96 dan P_{value} 0,000<0,05 signifikan, yang artinya bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z).

Dari sudut pandang teori, hasil ini mendukung Teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh [8], di mana disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mendorong terciptanya kinerja tinggi karena pegawai bekerja secara konsisten sesuai standar yang telah ditetapkan. Temuan ini juga sejalan dengan Teori Perilaku Organisasi menurut [1] yang menyatakan bahwa perilaku disiplin berperan sebagai faktor pembentuk efektivitas kerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Budaya Kerja (X_1) berpengaruh langsung Positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien jalur Budaya Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,639 bernilai positif, dengan $T_{statistik}$ 8,159 > T_{hitung} 1,96 dan P_{value} 0,000<0,05 signifikan, yang artinya bahwa Budaya Kerja (X_1) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Temuan ini selaras dengan pendapat [1] yang menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat menciptakan lingkungan yang positif, memperkuat interaksi sosial, dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Sejalan dengan itu, (Putra dan Rahardjo, 2022) menemukan bahwa pada instansi pemerintah daerah di Jawa Tengah, budaya kerja yang menekankan keterbukaan, disiplin, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja.

Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Cilegon.
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien jalur Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,264 bernilai positif, dengan $T_{statistik}$ 2,938 > T_{hitung} 1,96 dan P_{value} 0,003<0,05 signifikan, yang artinya bahwa Disipin Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Temuan ini sejalan dengan teori [9] yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan, rasa tanggung jawab, dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil ini konsisten dengan penelitian [10] yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir . [11] juga membuktikan bahwa di sektor perbankan, kedisiplinan yang terjaga melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan tanggung jawab pekerjaan mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien jalur Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z) sebesar 0,311 bernilai positif, dengan $T_{statistik}$ 3,434 > T_{hitung} 1,96 dan P_{value} 0,001<0,05 signifikan, yang artinya bahwa Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Temuan ini mendukung teori [12] yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor penting kinerja, karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih termotivasi, produktif, dan berkualitas. Hasil ini selaras dengan penelitian [13] yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah di Jawa Barat, di mana pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang lebih tinggi. [14] juga menemukan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

bahwa di sektor perbankan, kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang optimal dan mencapai target kinerja.

Kepuasan Kerja (Y) memediasi Budaya Kerja (X_1) berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien jalur Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,199 bernilai positif, dengan $T_{statistik}$ 3,043 > T_{hitung} 1,96 dan P_{value} 0,002<0,05 signifikan, yang artinya bahwa Budaya Kerja (X_1) berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y**)**

Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh tidak langsung Positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien jalur Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,079 bernilai positif, dengan $T_{statistik}$ 2,334 > T_{hitung} 1,96 dan P_{value} 0,02<0,05 signifikan, yang artinya bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y**)**

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini, hanya Budaya Kerja yang memiliki efek mediasi tidak langsung yang tergolong signifikan secara minimal, sementara Disiplin Kerja belum menunjukkan efek mediasi yang cukup kuat melalui Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja akan lebih efektif jika didorong oleh perbaikan budaya kerja, dibandingkan hanya melalui kedisiplinan semata.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, temuan lapangan, kajian literatur, serta pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian (DKISP) Kota Cilegon. Penerapan nilai, norma, serta etos kerja yang baik terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga berkontribusi secara positif terhadap kinerja. Pegawai yang mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan menjalankan tugas sesuai prosedur memberikan kontribusi optimal bagi instansi.

Tidak hanya berdampak pada kinerja, budaya kerja ternyata juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, penuh rasa saling menghargai, dan mampu memotivasi terbukti meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Demikian pula, penerapan kedisiplinan yang konsisten tidak hanya menciptakan ketertiban, tetapi juga menumbuhkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Selanjutnya, penelitian ini juga menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, fokus, serta berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya. Peran kepuasan kerja bahkan terbukti sebagai mediator dalam hubungan antara budaya kerja dengan kinerja, maupun antara disiplin kerja dengan kinerja. Budaya kerja yang baik maupun tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja, dan pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai memerlukan sinergi antara penerapan budaya kerja yang kokoh, penegakan disiplin yang berkesinambungan, serta pengelolaan kepuasan kerja yang efektif dan terstruktur.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

DAFTAR PUSTAKA

[1] S. P. Robbins, T. A. Judge, and T. T. Campbell, "Organizational Behavior. Harlow." Pearson Education Limited. http://library. lol/main, 2017.

[2] A. M. Telussa, E. R. Persulessy, and Z. A. Leleury, "Penerapan analisis korelasi parsial untuk menentukan hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepegawaian dengan efektivitas kerja pegawai," *BAREKENG J. Ilmu Mat. Dan Terap.*, vol. 7, no. 1, pp. 15–18, 2013.

[3] M. Astutik, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang: The Influence of Work Discipline and Organizational Culture on the Performance of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Jombang Regency," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 141–159, 2016.

[4] H. Herwanto and E. Radiansyah, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan," *Eqien-Jurnal Ekon. Dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 1408–1418, 2022.

[5] A. A. A. P. Mangkunegara, "Manajemen sumber daya manusia perusahaan," 2011.

[6] W. Wirawan, "Evaluasi kinerja sumber daya manusia," *Jakarta: Salemba Empat*, 2010.

[7] M. N. Ruki, *Faktor-faktor kunci dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Deepublish, 2024.

[8] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT," *Bumi aksara*, 2003.

[9] S. P. Hasibuan Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT," *Bumi Aksara*, 2007.

[10] R. Soraya and D. Noviantoro, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Econ. Resour.*, vol. 8, no. 2, pp. 1437–1453, 2025.

[11] M. Arda, "Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan," *J. Ilm. Manaj. dan bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 45–60, 2017.

[12] F. Luthans, "Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths," *Acad. Manag. Perspect.*, vol. 16, no. 1, pp. 57–72, 2002.

[13] D. A. Nugraha, B. Nadeak, N. Martini, and D. J. Suyaman, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat," *At-Tadbir J. Ilm. Manaj.*, vol. 6, no. 1, pp. 81–93, 2022.

[14] A. W. Kurniawan, "Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar," *EKUITAS (Jurnal Ekon. Dan Keuangan)*, vol. 16, no. 4, pp. 391–408, 2012.