

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI DINAS PERIKANAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA DENPASAR**

**Ni Made Ayu Saisa Ganesh Mahanami<sup>1</sup>, Gede Bayu Surya Parwita<sup>2</sup>, Tiara Carina<sup>3\*</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasawaswati Denpasar, Bali, Indonesia

\*Email: tiaracarina@unmas.ac.id

**ABSTRAK.** Latar belakang penelitian ini dari fenomena penurunan produktivitas pegawai yang tercermin melalui meningkatnya keterlambatan absensi, menurunnya semangat kerja, serta kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, ditemukan indikasi lemahnya penerapan budaya organisasi, rendahnya kedisiplinan, serta tingkat kepuasan kerja yang belum optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas karyawan di lingkungan instansi pemerintah, khususnya pada sektor perikanan dan ketahanan pangan di Kota Denpasar. Populasi pada penelitian ini berjumlah 35 orang dan merupakan karyawan Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji non parametrik dengan uji *Spearman's Rho* dan uji regresi ordinal menggunakan *software* SPSS versi 29. Dari hasil penelitian diperoleh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Saran yang diberikan pada penelitian selanjutnya yaitu Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar mempertahankan penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang positif, meningkatkan sistem dan penegakan disiplin kerja yang konsisten dan adil, memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambah variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan.

**ABSTRACT:** *The background of this research stems from the phenomenon of declining employee productivity, which is reflected through an increase in attendance tardiness, decreased work enthusiasm, and a lack of initiative among employees in completing tasks. In addition, there are indications of weak implementation of organizational culture, low work discipline, and suboptimal job satisfaction levels. This study is expected to provide empirical contributions to understanding internal factors that influence employee productivity within government institutions, particularly in the Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. The population in this study consists of 35 employees, who are staff members of Dinas Perikanan Kota Denpasar. The sampling technique used is a saturated sample, resulting in a total of 35 respondents. The research method applied is quantitative, with data analysis techniques including validity testing, reliability testing, non-parametric testing using Spearman's Rho, and ordinal regression analysis using SPSS version 29. The results of the study show that organizational culture has a positive and significant effect on*

*employee productivity at Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Work discipline also has a positive and significant effect on employee productivity, and job satisfaction influences employee productivity at Dinas Perikanan Kota Denpasar. The suggestions provided for future research include maintaining the implementation of positive organizational culture values, improving a consistent and fair work discipline system, paying attention to factors that can enhance job satisfaction, and expanding the scope of research by adding other variables that may influence employee productivity.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Productivity.*

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga bagi setiap organisasi karena berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan (Nzuva dan Kimanzi, 2022; Rosita et al., 2023). Manajemen SDM yang efektif akan menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan berdaya saing, sehingga mampu mendorong pencapaian tujuan organisasi (Anwar dan Abdullah, 2021). Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk berinvestasi pada pengembangan SDM agar tetap kompetitif dan relevan. Produktivitas karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM, yang mencerminkan efisiensi penggunaan sumber daya untuk menghasilkan output optimal (Akpa et al., 2021; Windarko et al., 2023).

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku dan nilai kerja karyawan, yang apabila positif dapat menciptakan lingkungan kerja harmonis, inovatif, dan produktif (Abane et al., 2022; Garcia, 2025). Sejumlah penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas (Abane et al., 2022; Rahmadania dan Herminingsih, 2021), meskipun beberapa studi lain menemukan hasil yang tidak signifikan atau bahkan negatif (Aryandini, 2021; Sutrisna, 2023). Perbedaan ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas masih belum konsisten, tergantung pada konteks dan karakteristik instansi yang diteliti.

Selain itu, disiplin kerja merupakan aspek penting yang menentukan keteraturan dan efektivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja tertib dan efisien, sedangkan lemahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan dan penurunan kualitas kerja (Lennox-Chhugani, 2023; Maryani et al., 2021). Beberapa penelitian menyimpulkan disiplin kerja

---

berpengaruh positif terhadap produktivitas (Sitopu *et al.*, 2021; Tarigan *et al.*, 2022), namun sebagian lainnya menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan (Helmi dan Roni, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin perlu ditelaah lebih lanjut dalam konteks organisasi publik.

Kepuasan kerja juga memiliki peranan besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat, loyal, dan produktif (F. A. Riyanto, 2023; Tarigan *et al.*, 2022). Namun, hasil penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja dan produktivitas juga menunjukkan ketidakkonsistenan, beberapa penelitian mendukung adanya pengaruh positif (Pasaribu, 2024), sementara lainnya tidak menemukan hubungan signifikan atau bahkan menunjukkan arah negatif (Gazi *et al.*, 2024; Widyo, 2022). Adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya mendorong perlunya kajian lebih lanjut yang mengintegrasikan ketiga variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan, khususnya di sektor publik yang memiliki karakteristik berbeda dengan perusahaan swasta.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar yang berlokasi di Jalan Mataram No. 1 Dauh Puri Kaja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan indikasi penurunan produktivitas pegawai dalam beberapa bulan terakhir, yang tercermin dari meningkatnya keterlambatan absensi, menurunnya semangat kerja, serta berkurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan data tabel 1 yang menunjukkan absensi tiga bulan terakhir menunjukkan tren penurunan tingkat kehadiran, mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan dan potensi menurunnya efisiensi kerja.

**Tabel 1.** Absensi Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar

Absensi Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar

Kriteria Absen	Jumlah Pegawai	Data pegawai dilihat dari keterlambatan dan pulang lebih awal Bulan Januari 2025 s/d Maret 2025		
		Januari	Februari	Maret
Tidak Absen	35 orang	65 kali	55 kali	43 kali
Mendahului	35 orang	61 kali	62 kali	48 kali
Terlambat	35 orang	33 kali	25 kali	21 kali

**Sumber:** Absensi Seluruh Pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kota

Selain itu, fenomena budaya organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi juga terlihat dari lemahnya kerja sama antarbidang dan kurangnya koordinasi lintas unit. Nilai-nilai organisasi seperti tanggung jawab, inovasi, dan kolaborasi belum terwujud secara optimal. Di sisi lain, gejala ketidakpuasan kerja muncul melalui menurunnya partisipasi pegawai dalam kegiatan kantor serta rendahnya inisiatif individu. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun hubungan antarpegawai. Terakhir, fenomena kepuasan kerja yang menurun dapat diamati dari keluhan pegawai. Selain permasalahan kedisiplinan yang tercermin dari data absensi yang tidak konsisten, terdapat indikasi awal mengenai fenomena dalam budaya organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa penurunan produktivitas pegawai di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar diduga berkaitan erat dengan lemahnya budaya organisasi, menurunnya disiplin kerja, serta belum optimalnya kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di instansi tersebut.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### ***Goal Setting Theory (GST)***

*Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke et al. (1981) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tujuan jelas dan spesifik akan lebih termotivasi untuk mencapainya sehingga berdampak positif pada kinerja. Teori ini menegaskan bahwa tujuan yang menantang dan realistis mampu mengarahkan perilaku, meningkatkan motivasi, serta memperbaiki hasil kerja. Penerapannya sangat bergantung pada budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, transparansi, dan orientasi pada pencapaian. Penetapan tujuan yang efektif juga mendorong disiplin dan kepuasan kerja karena karyawan merasa memiliki arah, tanggung jawab, serta penghargaan atas keberhasilan mereka. Dengan demikian, tujuan yang terukur menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Budaya Organisasi**

Budaya merupakan gaya hidup yang mencerminkan individu, di mana setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda (Rahmadania dan Herminingsih, 2021). Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lain (Bogale dan Debela, 2024). Budaya ini terbentuk melalui interaksi antaranggota, pengalaman bersama, serta nilai-nilai yang ditanamkan oleh pemimpin (Akpa *et al.*, 2021). Budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai identitas pembentuk perilaku, interaksi, dan cara kerja anggota organisasi (Anwar dan Abdullah, 2021). Pada akhirnya, budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat pergantian karyawan, serta membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan untuk mencapai tujuannya. Menurut Akpa *et al.*, (2021) budaya organisasi memiliki enam indikator yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian yang lebih rinci, orientasi hasil, orientasi orang, keagresifan, dan kemantapan atau stabilitas.

**Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk mengandalkan diri dan tidak melakukan tindakan yang merugikan diri sendiri (Rulianti dan Herdidayanti, 2021). Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, norma, serta standar yang berlaku dalam organisasi (Maryani *et al.*, 2021). Disiplin ini mencakup kehadiran tepat waktu, penggunaan waktu kerja secara efektif, dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Selain mencerminkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin juga menunjukkan kemampuan karyawan mengendalikan diri serta berperilaku sesuai harapan organisasi (Sitopu *et al.*, 2021). Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berarti kepatuhan, tetapi juga membangun budaya profesional yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Maryani *et al.*, (2021) menyatakan disiplin kerja dapat diukur dengan empat indikator yaitu peraturan jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang, peraturan berpakaian dan tingkah laku, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan dan larangan.

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan menyenangkan yang dirasakan karyawan sebagai hasil evaluasi terhadap pengalaman kerja mereka (Gazi *et al.*, 2024). Kepuasan ini mencakup perasaan bahagia terhadap berbagai

aspek pekerjaan seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja, hubungan antar rekan, serta peluang pengembangan karir (Ariani *et al.*, 2024). Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana harapan dan kebutuhan karyawan terpenuhi oleh pekerjaan mereka (Jufrizen *et al.*, 2024). Selain rasa senang, kepuasan juga mencakup rasa pencapaian, pengakuan, dan makna dalam pekerjaan yang memberikan kontribusi bagi organisasi (Pasaribu, 2024). Dengan demikian, karyawan yang memiliki nilai dan tujuan yang selaras dengan organisasi cenderung lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik (Ansori dan Bahiroh, 2022). Menurut Am *et al.*, (2022), kepuasan kerja dapat diukur dengan enam indikator diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

### **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi dan efektivitas kinerja dalam menghasilkan *output* yang berkualitas dalam periode waktu tertentu (Nzuva dan Kimanzi, 2022). Produktivitas mencerminkan kombinasi antara kinerja berkualitas, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Ene Okpo *et al.*, 2021). Produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga kualitas hasil kerja yang memenuhi standar dan memuaskan pelanggan (Cherian *et al.*, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu mendukung produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta menyediakan pelatihan dan teknologi yang memadai. Menurut Sutrisna (2023), produktivitas karyawan dapat diukur dengan enam indikator berikut yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang diraih, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini yaitu Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Variabel yang digunakan penelitian diantaranya budaya organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ). Data

---

dalam penelitian ini dikumpulkan melalui instrumen budaya organisasi, instrumen kepuasan kerja, dan instrumen produktivitas karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berasal dari hasil jawaban responden. Responden pada penelitian ini berjumlah 35 orang yang berasal dari Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Hasil jawaban responden dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian Non-Parametrik tes berupa uji korelasi antar variabel (*Spearman's Rho Test*), dan uji regresi ordinal (uji parsial atau *wald test*) menggunakan *software* SPSS sebagai alat pengujian. Uji regresi ordinal merupakan analisis non parametrik yang digunakan karena data dalam penelitian tidak lolos uji asumsi klasik.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrument untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>R hitung</b>	<b>Keterangan</b>
1	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,950	Valid
		X1.2	0,868	Valid
		X1.3	0,729	Valid
		X1.4	0,951	Valid
		X1.5	0,911	Valid
		X1.6	0,839	Valid
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,868	Valid
		X2.2	0,916	Valid
		X2.3	0,797	Valid
		X2.4	0,880	Valid
3	Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,788	Valid
		X3.2	0,799	Valid
		X3.3	0,886	Valid
		X3.4	0,824	Valid
		X3.5	0,855	Valid
		X3.6	0,866	Valid
4	Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,827	Valid
		Y2	0,860	Valid

		Y3	0,872	Valid
		Y4	0,888	Valid
		Y5	0,886	Valid
		Y6	0,829	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil pengujian diatas mengenai perhitungan *pearson correlation* atas setiap indikator menunjukkan seluruh item indikator untuk masing-masing variabel hasilnya valid, berdasarkan hasil dari nilai R hitung (*pearson correlation*) > 0,3.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,938	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,875	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,914	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,927	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil pengujian *cronbach's alpha* menunjukkan nilai dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel dalam penelitian masuk kedalam kategori reliabel.

### Uji Non Parametrik

#### a. Uji Antar Variabel (*Spearman's Rho Test*)

**Tabel 4.** Hasil Uji Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Korelasi ( $\rho$ )	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
Budaya Organisasi → Produktivitas Karyawan	0,886	0,000	35	Sangat kuat dan signifikan
Disiplin Kerja → Produktivitas Karyawan	0,890	0,000	35	Sangat kuat dan signifikan
Kepuasan Kerja → Produktivitas Karyawan	0,888	0,000	35	Sangat kuat dan signifikan

Sumber: Data Diolah (2025)

Dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sangat kuat dan signifikan antara ketiga variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).

**b. Uji Regresi Ordinal****Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Ordinal

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Wald	Sig.
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	2,559	5,138	0,248	0,002
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	5,590	4,179	0,145	0,004
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	7,379	4,936	2,235	0,001

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji, menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan.

**Pembahasan****Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar**

Hasil analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien 2,559 dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar, maka semakin tinggi produktivitas karyawannya. Temuan ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* menurut Locke *et al.*, (1981) yang menyatakan bahwa individu dengan tujuan jelas akan lebih termotivasi mencapai kinerja optimal. Budaya organisasi yang kuat dan kolaboratif membantu karyawan memahami, berkomitmen, dan bertindak selaras dengan tujuan organisasi sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya Anwar dan Abdullah, (2021); Cherian *et al.*, (2021); Rahmadania dan Herminingsih, (2021); Sutrisna, (2023) yang menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja kondusif dan mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien regresi 5,590 dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ , sehingga hipotesis diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan kemampuan mengatur waktu serta menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehingga kinerja menjadi lebih efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* menurut Locke *et al.*, (1981) yang menekankan bahwa individu dengan tujuan jelas akan berperilaku disiplin dalam mencapai target yang ditetapkan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya Helmi dan Roni, (2024); Maryani *et al.*, (2021); Rahmadania dan Herminingsih, (2021) yang menegaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja tertib, efisien, dan berorientasi pada hasil.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien regresi 7,379 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga hipotesis diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, sistem penghargaan yang adil, dukungan pimpinan, hubungan harmonis, dan peluang pengembangan karir. Temuan ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* menurut Locke *et al.*, (1981) yang menyatakan bahwa individu dengan tujuan jelas dan lingkungan kerja yang mendukung akan lebih termotivasi mencapai hasil optimal. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya Gazi *et al.*, (2024); Jufrizen *et al.*, (2024); S. Riyanto *et al.*, (2021) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

## **5. SIMPULAN dan SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan bekerja lebih efektif serta efisien. Disiplin kerja yang tinggi membuat pegawai lebih teratur, bertanggung jawab, dan patuh terhadap aturan sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Sementara itu, kepuasan kerja yang baik menumbuhkan motivasi dan komitmen pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan demikian, peningkatan ketiga faktor tersebut menjadi kunci dalam mengoptimalkan produktivitas pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

### **Saran**

Disarankan agar Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar terus memperkuat penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang positif melalui teladan pimpinan, pelatihan budaya kerja, serta komunikasi yang efektif antarpegawai. Disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan sistem pengawasan yang konsisten, pemberian penghargaan bagi pegawai disiplin, dan pembinaan bagi yang kurang disiplin. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis antara pimpinan dan bawahan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambah variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasilnya lebih komprehensif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abane, J. A., Adamtey, R., dan Ayim, V. O. (2022). Does organizational culture influence employee productivity at the local level? A test of Denison's culture model in Ghana's local government sector. *Future Business Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00145-5>
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., dan Nneji, N. E. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, 3(1), 361–372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Ansori, dan Bahiroh, E. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.

- KOREA TOMORROW dan GLOBAL INDONESIA AT SERANG CITY. *Management Science Research Journal*, 1(1), 65–81. <https://doi.org/10.56548/msr.v1i1.14>
- Anwar, G., dan Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1), 2456–8678. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.1>
- Ariani, M., Tamara, D., Malik, A. R., dan Darma, D. C. (2024). With Job Satisfaction or Not? The Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Training and Rewards on Employee Productivity. *ECONOMICS - Innovative and Economics Research Journal*, 12(3), 293–320. <https://doi.org/10.2478/eoik-2024-0035>
- Aryandini, M. W. (2021). CORPORATE CULTURE WITH WORK PRODUCTIVITY OF PRODUCTION SECTION EMPLOYEES AT PT. WAHANA KASIH MULIA CILACAP. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(3). <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i3.38817>
- Bogale, A. T., dan Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. In *Cogent Business and Management* (Vol. 11, Issue 1). Cogent OA. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., dan Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–28. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>
- Ene Okpo, E.-I., Eno Nwoyi, O., Wonah, G., Vivian Arrey, M.-E., dan Ekpo, S. (2021). *The Impact of Job Satisfaction on Employees Productivity*. [www.iiardjournals.org](http://www.iiardjournals.org)
- Garcia, A. G. (2025). The impact of sustainable practices on employee well-being and organizational success. *Brazilian Journal of Development*, 11(3), e78599. <https://doi.org/10.34117/bjdv11n3-054>
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, dan Senathirajah, A. R. bin S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Helmi, S., dan Roni, M. (2024). *THE IMPACT OF DISCIPLINE, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPJS KETENAGAKERJAAN REGIONAL OFFICE OF SOUTH SUMATRA AND BANGKA BELITUNG ISLANDS: A REVIEW*. 8(3).
- Jufrizen, J., Harahap, D. S., dan Khair, H. (2024). Leader-Member Exchange and Employee Performance: Mediating Roles of Work Engagement and Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business, dan Accountancy Ventura*, 26(3), 306–322. <https://doi.org/10.14414/jebav.v26i3.3591>
- Lennox-Chhugani, N. (2023). Inter-Disciplinary Work in the Context of Integrated Care – a Theoretical and Methodological Framework. *International Journal of Integrated Care*, 23(2). <https://doi.org/10.5334/ijic.7544>
- Maryani, Y., Entang, M., dan Tukiran, M. (2021). *The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2>
- Nzuva, S. M., dan Kimanzi, P. M. (2022). The Impact of Organisational Culture on Employees' Productivity: A Comprehensive Systematic Review. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/14-4-05>
- Pasaribu, D. F. (2024). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SARASWANTI ANUGERAH MAKMUR MEDAN BRANCH.
-

- Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 10(2), 275–284. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Rahmadania, S. E., dan Herminingsih, A. (2021). *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. 3(1). <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i1>
- Riyanto, F. A. (2023). Pengaruh Brand Experience dan Brand Image terhadap Brand Loyalty dengan Brand Trust sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 15(1), 65–84. <https://doi.org/10.30630/jipb.v15i1.1071>
- Riyanto, S., Endri, E., dan Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rosita, Z., Assidik, G. K., Wahyudi, A. B., dan Prabawa, A. H. (2023). Code Switching and Code Mixing in the Twitter Account @NKSTHI and Its Relevance to Indonesian Language Learning. *Atlantis Press*, 2585–2604. [https://doi.org/10.2991/978-2-38476-086-2\\_204](https://doi.org/10.2991/978-2-38476-086-2_204)
- Rulianti, E., dan Herdidayanti, D. (2021). The Influence of Discipline, Work Skills and Work Environment on Work Productivity. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 1–11. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., dan Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sutrisna, E. (2023). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON ESAS MANAGEMENT JAKARTA. *Management Analysis Journal*, 12(1). <http://maj.unnes.ac.id>
- Tarigan, J., Cahya, J., Valentine, A., Hatane, S., dan Jie, F. (2022). Total Reward System, Job Satisfaction and Employee Productivity on Company Financial Performance: Evidence from Indonesian Generation Z workers. *Journal of Asia Business Studies*.
- Widyo, D. P. (2022). Stres kerja dan produktivitas kerja: peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 91–101. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.6578>
- Windarko, Lastro, D., Iskandar, Y., dan Mala, C. M. F. (2023). THE IMPACT OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY: BASED ON THE WORK ENVIRONMENT, STANDARD OPERATING PROCEDURES (SOP), AND WORK DISCIPLINE. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2).