

Original Research

Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah

The influence of discipline and work culture on the performance of ASN through the work motivation of Satpol PP of Central Kalimantan Province

Yossi Maria Marintan Hutajulu^{1,*}, Lelo Sintani², Meitiana²

¹ Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah

² Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya

* Korespondensi: Yossi Maria Marintan Hutajulu (Email: yossihutajulu94@gmail.com)

<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>

<https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>

Received: 5 August 2020

Revised: 12 October 2020

Accepted: 25 October 2020

Abstract

The study aims to measure the influence of discipline and work culture on the performance of civil servants through the work motivation of Satpol PP of Central Kalimantan Province. A total of 48 respondents from the Satpol PP members in Central Kalimantan Province were selected using purposive sampling. Data were collected using a questionnaire. The data obtained were analyzed and the hypotheses were tested using the PLS (Partial Least Square) analysis technique with the SmartPLS software. The results show that first, discipline, work culture, and work motivation have positive direct effect on the performance of civil servants in Satpol PP of Central Kalimantan Province. Second, work culture, discipline have positive direct effect on work motivation at Satpol PP of Central Kalimantan Province. Third, work culture does not have a direct effect on servants' performance through work motivation at the Satpol PP of Central Kalimantan Province.

Keywords

Discipline, work culture, work motivation, performance

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja PNS melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Sebanyak 48 responden anggota Satpol PP di Provinsi Kalimantan Tengah dipilih dengan menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dan hipotesis diuji menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Kedua, budaya kerja, disiplin berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Ketiga, budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.

Kata kunci

Disiplin, budaya kerja, motivasi kerja, kinerja

1. PENDAHULUAN

Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja anggota Satpol PP. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan anggota Satpol PP yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Aspek yang paling menarik dikaji atau diteliti dari kinerja Satpol PP adalah kemampuan kerja pegawai Satpol PP

untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Sehubungan dengan hal tersebut, ternyata fenomena yang terjadi di lapangan bahwa selama tiga tahun belakangan ini kinerja dari para pegawai Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah sangat kurang memuaskan dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Pada umumnya kinerja aparatur sipil negara yang mengalami penurunan dapat dilihat dari berbagai fenomena. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari

Sekretariat Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah (2019), maka dapat diketahui bahwa masalah-masalah yang menghambat kinerja Anggota Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah dapat diidentifikasi sebagai berikut, yakni: (1) Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia, sementara wilayah operasional dalam melakukan penertiban sangat luas; (2) Kurangnya sarana pendukung utama dalam melakukan pekerjaan, seperti minimnya jumlah kendaraan yang tersedia untuk operasional, pengawasan dan penertiban; (3) Masih ada beberapa pegawai Satpol PP yang belum memahami Tupoksi nya sehingga menghambat kinerja mereka ; dan (4) Perbedaan latar belakang pendidikan.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, menunjukkan masih terdapatnya beberapa pegawai yang belum memahami tupoksinya sehingga menghambat kinerja dan pelaksanaan program yang telah ditetapkan. Pegawai Satpol PP susah menerima perubahan dan malas untuk mempelajari peraturan-peraturan yang baru mengakibatkan ketidakfahaman mereka terhadap tugas yang harus mereka laksanakan, yang pada akhirnya berdampak terhadap kemampuan kerja mereka yang masih tergolong relatif rendah.

Untuk meningkatkan kinerja aparatur maka Pemerintah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk melakukan Revolusi Mental, ASN harus mengubah budaya kerja di setiap instansi pemerintah. Untuk itu diperlukan perubahan.

Kinerja aparatur sipil negara yang dikaji dari tingkat kedisiplinan terhadap waktu dan rincian tugas sebagaimana tersebut diatas, sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi secara umum dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan formal yang telah ditempuh, yang merupakan modal dasar keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja secara umum dibidangnya masing-masing. Selain pendidikan formal untuk dapat terus menampilkan performa yang prima, seorang aparatur sipil negara dituntut untuk senantiasa mempertahankan bahkan meningkatkan kemampuan kerjanya sejalan dengan kebutuhan dan dinamika organisasi. Peningkatan

keterampilan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan secara pribadi maupun dengan bantuan pihak lain misalnya atasan atau organisasi dimana tergabung didalamnya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi-instansi pemerintah.

Pengaturan ASN tidak terlepas dari pengaturan kepegawaian negara yang telah berlangsung dalam perjalanan panjang yang dilakukan oleh pemerintah. Peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi birokrasi untuk lebih luas ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintah dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satpol PP itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Di mana perlu didukung oleh kualitas sumber daya optimal, anggaran operasional, dan sarana prasarana Satpol PP yang memadai. Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan skill dan manajerial, khususnya pemahaman pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan. Ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan aparat. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satpol PP. Sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari hulu hingga hilir, di mana menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa pelibatan proses sejak awal.

Mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban, seperti budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan Satpol PP. Untuk itu perlu adanya peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai Satpol PP. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja dari pegawai Satpol PP.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti dilapangan, menunjukkan bahwa kinerja personel ASN di SATPOL PP Provinsi Kalimantan Tengah belum optimal, berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti ingin mengkonfirmasi ulang hasil penelitian yang disesuaikan dengan lokasi penelitian.

2. MATERI DAN METODE

2.1 Materi

Materi yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Davis dan Newstron, 2000).
2. Budaya kerja adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Ichsan et al., 2020).
3. Motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Motivasi umumnya dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Fernet et al., 2012).
4. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Manthis, 2002).

2.2 Metode

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah dengan alamat Jl. Yos Sudarso No. 8, Kel. Menteng, Kec. Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Penelitian dilaksanakan selama 2 (bulan) bulan yaitu dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2020. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode purposive sampling. Jumlah responden sebanyak 48 orang yang berasal dari ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Data yang diperoleh dianalisis dan diuji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui software SmartPLS.

3. HASIL

Variabel-variabel yang diteliti atau diamati dalam penelitian ini adalah Disiplin (X_1), Budaya Kerja (X_2) sebagai variabel bebas atau variabel eksogen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel intervening serta variabel Kinerja Pegawai (Z) sebagai variabel terikat atau variabel endogen. Penelitian dilakukan terhadap 48 orang responden yang terpilih sebagai sampel. Berdasarkan kuesioner yang dilakukan secara online menggunakan *googleform*, ada 48 responden yang telah mengisi dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Responden merupakan pegawai ASN Satpol PP di Provinsi Kalimantan Tengah.

3.1 Uji Instrumen Penelitian

• Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan *cross loading* (Validitas Diskriminan) bahwa hampir semua variabel memiliki korelasi tertinggi pada dirinya sendiri dibandingkan dengan korelasi pada variabel lain. Dengan demikian, syarat validitas diskriminan pada penelitian ini terpenuhi.

Tabel 1 Hasil *cross loading* PLS

Variabel	X1 (Disiplin)	X2 (Budaya Kerja)	Y (Motivasi Kerja)	Z (Kinerja ASN)
X1 (Disiplin)	0,827			
X2 (Budaya Kerja)	0,285	0,868		
Y (Motivasi Kerja)	0,454	0,444	0,831	
Z (Kinerja ASN)	0,482	-0,046	0,416	0,754

• Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dipercaya, jadi dapat diandalkan. Reliabilitas dapat diartikan bahwa instrumen tersebut cukup dipercaya sebagai alat pengumpul data. Skor *Cronbach Alpha* pada tabel 2 yang mengukur realibilitas model pengukuran didapatkan hasil yang bagus, yakni lebih dari *rule of thumbs* 0,60 (Werts et al., 1974). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pengukuran semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 2 Skor *Cronbach Alpha*

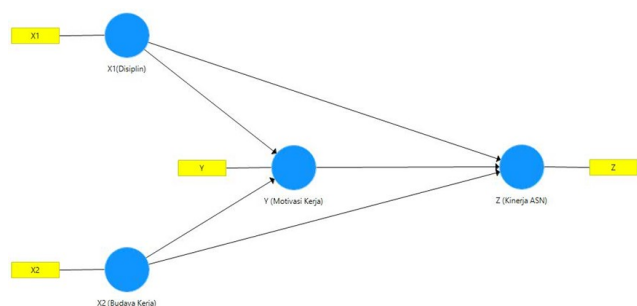
Variabel	Cronbach's Alpha
X1 (Disiplin)	0,958
X2 (Budaya Kerja)	0,963
Y (Motivasi Kerja)	0,944
Z (Kinerja ASN)	0,809

3.2 Analisis Jalur Pengujian Hipotesis

• Model Struktural Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan teknik analisis data yaitu *Partial Least Square* (PLS). Alat bantu yang digunakan berupa program aplikasi SmartPLS Versi 3 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 1.

Gambar 1 Model struktural penelitian



Gambar 1 menunjukkan bahwa konstruk Z diukur dengan 4 buah indikator yaitu X1, X2, dan Y. Arah panah antara indikator dengan konstruk laten adalah menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian

menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antara konstruk tersebut. Berikutnya dilakukan pengujian model structural (*Inner model*). Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3 Nilai R Square

Variabel Laten	R Square	Adjusted R Square
Y (Motivasi Kerja)	0,257	0,224
Z (Kinerja ASN)	0,653	0,629

Tabel 3 menunjukkan nilai R-squared Adjusted untuk variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,224 dan kinerja ASN (Z) sebesar 0,629. Bukti empiris ini mengindikasikan bahwa perubahan disiplin (X1) dan budaya kerja (X2) dapat menjelaskan perubahan dari motivasi kerja (Y) sebesar 22,4%. Bukti tersebut juga mengindikasikan bahwa disiplin (X1) dan budaya kerja (X2), dan motivasi kerja (Y) mampu menjelaskan perubahan dari kinerja ASN (Z) sebesar 62,9% dan sisanya hanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

- Hipotesis Penelitian

Setelah analisis model struktural dilakukan, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan akan ditarik kesimpulan melalui hasil perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Uji hipotesis akan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SmartPLS Versi 3 dengan taraf alpha 0,05. Hipotesis penelitian yang akan diuji menyatakan bahwa

apakah terdapat pengaruh langsung positif disiplin terhadap motivasi kerja. Rangkuman hasil analisis dengan program SmartPLS Versi 3 dapat dilihat pada gambar berikut.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis penelitian yang diajukan menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh langsung positif terhadap variabel terikat adapun yang tidak berpengaruh terdapat pada pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini, jika dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya serta hasil-hasil penelitian yang ada menunjukkan adanya korelasi positif. Artinya hasil penelitian ini mendukung teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Guna memperoleh gambaran yang lebih rinci, berikut ini adalah pembahasan atas hasil penelitian untuk masing-masing hipotesis.

1. Pengaruh Langsung Disiplin (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja diperoleh; koefisien jalur sebesar 0,003; nilai t-statistik sebesar 3,001 yang hampir sama dengan ttabel ($\alpha=0,05$) sebesar 2,01.

Hasil penelitian tersebut membenarkan teori yang ada, bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun secara kelompok. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi,

Tabel 4 Rangkuman hasil uji hipotesis

No	Hipotesis Penelitian	Koefisien	Koefisien Pengaruh	t _{statistik}	t _{tabel}	p-value	Keterangan
1	Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Kerja	0,05	0,342	3,001	2,010	0,003	Berpengaruh signifikan
2	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja ASN	0,05	0,718	2,305	2,010	0,022	Berpengaruh signifikan
3	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja	0,05	0,252	3,361	2,010	0,001	Berpengaruh signifikan
4	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja ASN	0,05	0,362	2,458	2,010	0,014	Berpengaruh signifikan
5	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN	0,05	0,337	2,310	2,010	0,021	Berpengaruh signifikan
6	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja	0,05	0,116	3,001	2,010	0,044	Berpengaruh signifikan
7	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja	0,05	0,085	1,256	2,010	0,089	Pengaruh Kecil/ tidak signifikan

hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku (Rivai, 2009). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2019) dengan hasil penelitian bahwa secara simultan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Provinsi Aceh, begitu juga penelitian yang dilakukan Munawaroh (2019) hasil penelitian menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Kedisiplinan yang diterapkan di kantor Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah, untuk meningkatkan motivasi dengan kehadiran, tata cara kerja yang ada di kantor Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah dan tanggung jawab yang di emban masing-masing ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Sehingga berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, analisis dari penelitian ini dapat di simpulkan bahwa, disiplin secara simultan mempengaruhi motivasi kerja ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja.

2. Pengaruh Langsung Disiplin (X1) terhadap Kinerja ASN (Z)

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik pengaruh disiplin terhadap kinerja ASN diperoleh; koefisien jalur sebesar 0,022; nilai tstatistik sebesar 2,305 yang hampir sama dengan ttabel ($\alpha=0,05$) sebesar 2,01.

Berdasarkan teori kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil terbaiknya. Kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan untuk seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik (Hasibuan, 2006). Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu sebuah organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan adanya disiplin, kinerja menjadi lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2017) tentang Kinerja Pelayanan Publik Di Kabupaten Cilacap, penelitian tersebut menjelaskan hasil analisis variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja 42%, sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini memberikan masukan kepada pemerintah Kabupaten Cilacap untuk memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja PNS. Ini dapat dilakukan melalui peningkatan pemahaman peraturan, mendorong karyawan untuk konsisten, menciptakan persaingan yang jujur, menghargai kinerja karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan.

Penelitian yang dengan tema yang sama juga dilakukan oleh Wahid (2016) yang hasil penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja, penelitian tersebut menjelaskan bahwa disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri secara positif dan signifikan Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali.

Penelitian ini sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu, sehingga simpulkan bahwa disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah secara positif dan signifikan. Peningkatan kinerja yang terjadi karena kedisiplinan karena adanya kesadaran masing-masing individu ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah, terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN.

3. Pengaruh Langsung Budaya Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja diperoleh; koefisien jalur sebesar 0,001; nilai tstatistik sebesar 3,361 yang hampir sama dengan ttabel ($\alpha=0,05$) sebesar 2,01.

Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut dan dapat menjadi motivasi untuk menghasilkan kinerja atau karya yang bermutu. Hal tersebut dapat terlihat dari bagaimana sikap kita terhadap pekerjaan maupun perilaku kita pada waktu bekerja. Berdasarkan teori budaya kerja aparatur negara bermanfaat sebagai hasil evaluasi yang digunakan sebagai masukan bagi instansi bersangkutan untuk terus melakukan perbaikan secara berkesinambungan dalam pelaksanaan program pengembangan budaya kerja aparatur negara. Hubungan antara nilai yang diyakini serta kerja sebagai bentuk aktualisasi dari keyakinannya tersebut menumbuhkan motivasi dan tanggungjawab (akuntabilitas) terhadap kinerja atau hasil pekerjaannya, sehingganya diharapkan sosok seorang aparatur negara adalah sosok seseorang yang professional berakhlak dan bertanggungjawab yang merupakan fungsi nilai motivasi dan fungsi kontrol dirinya sendiri.

Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) tentang pengaruh budaya kerja terhadap motivasi, penelitian tersebut menghasilkan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada Sogo Sun Plaza Medan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Arpah (2019) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya kerja mempengaruhi motivasi, penelitian tersebut menjelaskan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara / budaya kerja terhadap motivasi petugas pada kantor walikota batam, semakin banyak karya budaya yang baik, maka akan semakin banyak pula kebaikan yang memotivasi petugas di kantor Walikota Batam.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat di simpulkan bahwa penelitian ini menghasilkan analisis yang

sama bahwa budaya kerja secara simultan mempengaruhi motivasi pegawai negeri secara positif dan signifikan. Artinya, budaya kerja secara simultan mempengaruhi motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya budaya kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja. Peningkatan ini terjadi karena adanya dukungan suasana kerja yang ada di lingkungan kerja kantor Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah, sehingga menimbulkan kenyamanan terhadap pekerjaan dan kemandirian dalam bekerja.

4. Pengaruh Langsung Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja ASN (Z)

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN diperoleh; koefisien jalur sebesar 0,014; nilai t statistik sebesar 2,458 yang hampir sama dengan ttabel ($\alpha=0,05$) sebesar 2,01.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain. Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan. Sistem nilai bersama dalam suatu organisasi menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins dalam Nugraha, 2016).

Penelitian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Nurwahidah et al. (2018), penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, penelitian tersebut menghasilkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Penelitian dengan tema yang sama juga dilakukan oleh Suprianto (2019) yang hasil penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara, berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri secara positif dan signifikan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menghasilkan analisis yang sama bahwa budaya kerja secara simultan mempengaruhi kinerja ASN secara positif dan signifikan. Artinya, budaya kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya budaya

kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja. Peningkatan ini terjadi karena adanya perhatian pada agrifitas dan stabilitas pada kantor Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah, kerja sama yang terjadi dan kemampuan ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah untuk meningkatkan diri sangat tinggi, sehingga menimbulkan peningkatan kinerja pada ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah.

5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja ASN (Z)

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN diperoleh; koefisien jalur sebesar 0,021; nilai t statistik sebesar 2,310 yang hampir sama dengan ttabel ($\alpha=0,05$) sebesar 2,01.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani (Hasibuan, 2006). Pada dasarnya ketika karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi, terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong seseorang dalam mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik lagi.

Penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa motivasi kerja bernilai tinggi dengan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,348 artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (Rahmawati dan Gilang, 2017). Hasil tersebut senada dengan yang ditemukan oleh Suryanto (2019) saat meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri secara positif dan signifikan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menghasilkan analisis yang sama bahwa motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja ASN secara positif dan signifikan. Artinya, motivasi kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan

Tengah dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja. Pengaruh dari motivasi kerja ASN yang ada di kantor Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah, dipengaruhi karena tantangan pekerjaan yang ada di kantor Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah berbeda dengan yang lain, sehingga bekerja di kantor Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah mempunyai kenyamanan tersendiri.

6. Pengaruh Tidak Langsung Disiplin (X1) terhadap Kinerja ASN (Z) melalui Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik pengaruh disiplin terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja diperoleh; koefisien jalur sebesar 0,044; nilai t statistik sebesar 3,001 yang hampir sama dengan ttabel ($\alpha=0,05$) sebesar 2,01.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Davis dan Newstron, 2000). Kinerja yang baik adalah kinerja yang mampu menghasilkan kegiatan yang bermanfaat untuk organisasi maupun untuk masyarakat. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, prestasi kinerja akan semakin meningkat. Dalam meningkatkan motivasi kerja perlu adanya dukungan internal maupun dukungan eksternal untuk menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kinerja. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya jika aparat pemerintah mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sudarmanto (2009) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor yang dapat menentukan kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, disiplin kerja, kejelasan arah dan karir, lingkungan kerja, kompetensi dan mungkin masih banyak lagi. Motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan semakin baik. Tentu untuk meningkatkan kinerja ada pengaruh lain diantaranya disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Adanya kedisiplinan kerja yang baik, kepemimpinan yang mampu memberikan teladan baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka motivasi kerja semakin meningkat dan akan berdampak pula pada kinerja pegawai semakin baik.

Penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja melalui motivasi dilakukan oleh Istiqomah (2015) pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, penelitian ini menghasilkan pengaruh langsung disiplin ke kinerja lebih besar dari pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Penelitian yang

sama dilakukan oleh Afifa (2018) pada perangkat desa Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak yang hasil penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja melalui motivasi, yaitu motivasi kerja terbukti mampu memediasi hubungan disiplin kerja pada kinerja Perangkat Desa, sehingga berdasarkan penelitian tersebut motivasi kerja terbukti mampu memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja. Poetri et al. (2020) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai kantor BPPRD Palangka Raya. Pendapat serupa disampaikan oleh Prayitno et al. (2020), saat menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung analisis yang sama bahwa disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja ASN melalui motivasi kerja secara positif dan signifikan. Artinya, disiplin secara simultan mempengaruhi Kinerja ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah melalui motivasi kerja secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya disiplin Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja ASN (Z) melalui Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja diperoleh; koefisien jalur sebesar 0,089; nilai t statistik sebesar 1,256 yang lebih kecil dari ttabel ($\alpha=0,05$) sebesar 2,01.

Salah satu budaya kerja yakni kompetensi individu dari pegawai. Kinerja yang diberikan merupakan bentuk output yang selama ini diproses oleh pegawai dan pekerja yang berada dalam organisasi. Dengan adanya interaksi atau komunikasi antar pegawai maupun interaksi komunikasi antara pegawai dengan publik, maka akan memupuk budaya kerja yang baik. Kinerja yang baik tidak lagi menjadi kewajiban melainkan sudah menjadi kebiasaan atau budaya. Motivasi Kerja adalah kekuatan yang timbul dari sebuah keinginan atau adanya dorongan untuk mencapai sebuah keinginan yang membuat diri seseorang melakukan rencana, membuat konsep, menyusun strategi, dan mengimplementasikannya melalui tindakan dengan penuh semangat yang tinggi dalam rangka mencapai keinginannya tersebut. Motivasi kerja di dalam organisasi sektor publik lebih diarahkan untuk memberikan kekuatan dan dorongan dalam diri seorang pegawai yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pelayanan publik. Pemberian motivasi yang tepat kepada para pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal untuk melayani publik.

Penelitian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja melalui motivasi dilakukan oleh Wahyuni (2015) pada Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Pemerintah Kota Tasikmalaya, dengan hasil penelitian

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja positif dengan pengaruh mediasi koefisien mediasi 0,315. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nugroho (2016) pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar yang hasil penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa simultan berpengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja melalui motivasi, sehingga berdasarkan penelitian tersebut motivasi kerja terbukti mampu memediasi hubungan budaya kerja terhadap kinerja.

Tetapi pada hasil analisis dan uji hipotesis secara tidak langsung penelitian ini tidak mendukung teori dan penelitian terdahulu. Pada penelitian ini didapatkan budaya kerja tidak secara simultan mempengaruhi kinerja ASN melalui motivasi kerja. Artinya, budaya kerja tidak mempengaruhi Kinerja ASN Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah melalui motivasi kerja secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya budaya kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN melalui motivasi kerja. Hal ini terjadi karena setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda untuk meningkatkan kinerjanya, meskipun budaya kerja yang ada di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah sangat mendukung.

5. KESIMPULAN

1. Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ASN di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan pula kinerja ASN. Sebaliknya, disiplin yang rendah maka kinerja ASN akan rendah juga.
2. Budaya kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ASN di atpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya budaya kerja akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN. Semakin tinggi tingkat budaya kerja maka akan meningkatkan pula kinerja ASN. Sebaliknya, budaya kerja yang rendah maka kinerja ASN akan rendah juga.
3. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ASN di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan meningkatkan pula kinerja ASN. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah maka kinerja ASN akan rendah juga.
4. Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan pula motivasi kerja. Sebaliknya, disiplin yang rendah maka motivasi kerja akan rendah juga.
5. Budaya Kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya budaya kerja akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat budaya kerja maka akan meningkatkan pula motivasi kerja. Sebaliknya, budaya kerja yang rendah maka motivasi kerja akan rendah juga.
6. Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya bahwa tinggi rendahnya disiplin akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja ASN melalui motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan pula kinerja ASN melalui motivasi kerja. Sebaliknya, disiplin yang rendah maka kinerja ASN melalui motivasi kerja akan rendah juga.
7. Budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Artinya Budaya kerja tidak meningkatkan kinerja ASN melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arpah, M. (2019). Pengaruh budaya kerja dan profesionalisme pegawai terhadap motivasi pegawai pada Kantor Walikota Batam. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(3 Sept), 395-399.
- Davis, K. dan Newstron, J. W. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213-229.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Dasar-dasar perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Humas MENPANRB, (2017). Menteri Asman: perlu gerakan sadar arsip <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/menteri-asman-perlu-gerakan-sadar-arsip> (diakses 5 April 2020).
- Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89-97.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/grakan-nasional->

- [revolusi-mental-asb-harus-ubah-budaya-kerja](#) (diunduh 15 Oktober 2019)
- Mangkunegara, AP. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Adiatma.
- Munawaroh, I. (2019). Pengaruh disiplin dan lingkungan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 22-32.
- Nurwahidah, N., Nongkengr, H., & Budiman, B. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(1), 25-43.
- Poetri, R. I., Mantikei, B., Kristiana, T. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 1(3), 179-186.
- Prayitno, J.H., Mawung, A.S. and Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91-102.
- Rahmawati, D. A., & Gilang, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Computech & Bisnis*, 11(2), 79-86.
- Rivai, V. (2009). *Islamic human capital: dari teori ke praktik manajemen sumber daya Islami*. Rajawali Press.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suprianto, S., Basalamah, S., & Arifin, Z. (2019). Pengaruh remunerasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 89-95.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 4(02), 71-81.
- Susanto, A. E., Wahyuningrat, W., & Kurniasih, D. (2017). Kinerja pelayanan publik di Kabupaten Cilacap (Pengaruh motivasi kerja, komitmen pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Cilacap). *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 1(2), 169-181.
- Wahid, I. A. (2016). Pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8), 156-163.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan organisasi sektor publik dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 96-112.
- Werts, C. E., Linn, R. L., & Jöreskog, K. G. (1974). Intra-class reliability estimates: testing structural assumptions. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 25-33.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, M., & Tarigan, E. D. S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus: Sogo Sun Plaza Medan). Skripsi. Universitas Medan Area.
- Yusuf, Y. H., Badaruddin, B., & Fhonna, T. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Provinsi Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*, 5(1), 31-42.