

---

# THE EFFECT OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE AS INTERVENING VARIABLES

(Study at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises of Jember Regency)

## PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember)

Yoangga Muhammad Jakfar Sidik, Nurul Qomariah, Eko Budi Satoto

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 55 dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil dari analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,790, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja) mempunyai kontribusi sebesar 79,0% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Keywords: motivasi, budaya organisasi, kinerja, disiplin kerja

### Abstract

*This study aims to determine the effect of motivation and organizational culture on performance through work discipline as an intervening variable for employees of the Department of Cooperatives and Micro Enterprises, Jember Regency. The number of samples in this study was 55 with a saturated sampling technique. The data analysis method used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) using WarpPLS 5.0. The results of the analysis show that motivation and organizational culture have a significant influence on discipline and performance either directly or indirectly. The results of the analysis show the coefficient of determination or  $R^2$  is 0.790, from these results it means that all independent variables (work motivation, organizational culture and work discipline) have a contribution of 79.0% to the dependent variable (employee performance), and the remaining 21.0% is influenced by other factors not included in the study.*

*Keywords: motivation, organizational culture, performance, work discipline*

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pemimpin dalam mengatur,

---

mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai agar bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Untuk memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis mengemukakan pendapat dari para ahli. Ruky (2014) menyebutkan bahwa sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Komponen SDM tidak terlepas dari apa yang disebut proses pemberdayaan dan pendayagunaan. Sehingga serangkaian aktivitas tertumpu pada pemanfaatan SDM yang optimal dalam menjalankan aktivitas sehari-hari untuk menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya. Menurut Widowo (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), berpendapat manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan untuk mencapai prestasi kerja. Menurut (Qomariah, 2020), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seorang pegawai yang berprestasi apabila ia dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya didasarkan atas kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, tanggung jawab, memperhatikan ketentuan waktu serta dilaksanakan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku. Rivai dan Sagala (2014) menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hersey dan Blanchard (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Definisi ini menekankan bahwa seseorang pegawai tidak dapat sukses mencapai kinerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya baik intrinsik maupun ekstrinsik yang nantinya ada manfaat untuk pribadinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, motivasi dapat mendorong seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan suatu organisasi. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya (Qomariah, 2020). Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Wibowo (2013), berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

---

Seperti yang diungkapkan oleh Febiningtyas dan Ekaningtyas (2014) dengan hasil penelitian uji analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung. Selanjutnya penelitian Ismawati (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja, seperti hasil penelitian Kumarawati, Suparta, dan Yasa (2017), menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja. Utomo, Qomariah dan Nursaid (2018), menyatakan hal serupa yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf administrasi rumah sakit Dr. Soebandi Jember.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang Bersama pada suatu organisasi. Menurut Sulaksono (2019), budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Pada suatu organisasi jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan suatu organisasi. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya dorongan dan contoh dari seorang pemimpin agar pegawainya melakukan sikap inovatif, agresif dan kompetitif sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang bersantai. Variabel budaya organisasi juga memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja, seperti penelitian Pribadi dan Herlena (2016), menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian Oktaviani dan Saragih, (2017), Menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Hal yang mampu mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Hartatik (2014), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Adapun teori Andry (2018), mengatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian yang dipilih ialah pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi antara lain sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dan wujud transparansi serta pertanggung jawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap unit di Lingkungan Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian sasaan strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dimaksudkan untuk menyampaikan capaian kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan penyusunan Laporan kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember adalah sebagai sarana pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh *stakeholder* atas pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang pengelolaan sumber daya yang menjadi kewenangan Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam rangka meningkatkan kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik.

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 43 tahun 2016 sebagai berikut: Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi: perumusan kebijakan daerah di bidang koperasi, usahakecil dan menengah; pelaksanaan kebijakan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; pelaksanaan administrasi Dinas di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja mengenai peningkatan mutu koperasi sehat serta usaha mikro dan kecil adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Indikator Realisasi Kinerja Sasaran

No	Indikator sasaran	Target realisasi/tahun 100%			
		2017	2018	2019	2020
1	a Jumlah usaha mikro dan kecil yang memiliki izin operasional	87,1%	86,5%	88,9%	91,7%

b	Perizinan migrasi usaha mikro menjadi usaha kecil.	86,5%	91,2%	89,5%	88,9%	
2	c	Persentase koperasi sehat.	79,3%	80,5%	85,4%	82,7%

Sumber: Diskopum. Kab. Jember (2022).

Tabel 1 Menunjukkan tentang capaian peningkatan jumlah pertumbuhan usaha mikro serta meningkatnya jumlah koperasi sehat, sedangkan pada tabel 2 akan menunjukkan jumlah Koperasi Dan Usaha Mikro yang mengalami permasalahan baik nonaktif maupun kurang efektif dalam menjalankan kegiatan usahanya dari tahun 2017-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Isu Permasalahan Koperasi Dan Usaha Mikro.

No	Sasaran strategis	Isu permasalahan	Permasalahan Koperasi Dan Usaha Mikro				
			2017	2018	2019	2020	
1	Usaha mikro	a	Usaha mikro bermasalah	32,1%	27,7%	33,8%	40,8%
		b	Usaha kecil bermasalah	22,8%	21,9%	28,8%	39,7%
2	Koperasi	c	Koperasi bermasalah.	16,8%	20,7%	23,8%	27,9%

Sumber : Diskopum. Kab. Jember (2022).

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember serta didukung dengan adanya indikator realisasi kinerja, hal ini pula menunjukkan masih banyak usaha mikro yang tidak mampu menjalankan usahanya serta terkendala dengan hal yang bisa mengakibatkan usaha mikro tidak berjalan, sedangkan data juga menunjukkan masih adanya pula koperasi yang bermasalah selama masa penelitian 4 tahun kebelakang, maka dapat disimpulkan bahwa dinas masih belum optimal dalam mencapai target capaian kinerja, sehingga fenomena yang dibangun dalam penelitian ini ialah “kurangnya efektifitas kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam menjalankan pelayanan publik”. Adapun solusi yang dibangun ialah motivasi kerja dan budaya organisasi yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Solusi diberikan kepada pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sebagai solusi, dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan pelayanan publik.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) definisi metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. ”Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kuantitatif. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik, pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

### Populasi, Sampel, Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, dengan jumlah sebanyak 55 pegawai. Sampel adalah bagian yang dapat mewakili populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2012). Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, dengan melakukan pengamatan serta penyebaran kuesioner yang dilakukan  $\pm 5$  hari berturut-turut dengan waktu  $\pm 1$  jam dalam satu kali penelitian. Roscoe yang dikutip Sekaran (2013) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel, Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus teori *Roscoe*. Teori *Roscoe* mengatakan bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (kolerasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010:130). Jadi karena penelitian ini terdiri dari 4 variabel, maka jumlah minimal sampelnya adalah  $4 \times 10 = 40$  Responden. Sehingga peneliti menentukan sampel dalam penelitian adalah 55 responden.

Mengacu pada pendapat diatas dan berdasarkan pertimbangan yang telah dikemukakan, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. metode pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling* Jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	20	36,4
Perempuan	35	63,6
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2021

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan Pendidikan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
20 - 30 tahun	5	9,1
31 - 40 tahun	21	38,2
41 - 50 tahun	23	41,8
51 - 60 tahun	6	10,9
Total	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2021

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan masa kerja seperti tabel di bawah ini:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
0 - 10 tahun	6	10,9
11 - 20 tahun	29	52,7
21 - 30 tahun	17	30,9
31 - 40 tahun	3	5,5
Total	55	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti 2021

Evaluasi Outer model

Uji validitas

Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,70 dan *average variance extracted* (AVE) dengan nilai melebihi 0,50 untuk uji validitas konvergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Solihin dan Ratmono, 2013). Hasil WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Combined loadings and cross-loadings

	Motivas	Budaya	Disiplin	Kinerja	Type (a)	SE	P value
X1.1	0.733	-0.356	0.094	0.016	Reflect	0.107	<0.001
X1.2	0.708	0.437	0.083	0.243	Reflect	0.116	<0.001
X1.3	0.772	0.114	-0.142	0.047	Reflect	0.102	<0.001
X1.4	0.786	0.358	-0.104	0.230	Reflect	0.109	<0.001
X1.5	0.701	-0.361	0.112	-0.404	Reflect	0.105	<0.001
X2.1	0.540	0.721	0.396	-0.173	Reflect	0.120	<0.001
X2.2	0.368	0.727	-0.241	0.342	Reflect	0.120	<0.001
X2.3	0.058	0.773	-0.230	0.273	Reflect	0.118	<0.001
X2.4	-0.365	0.702	0.190	0.238	Reflect	0.108	<0.001
X2.5	-0.126	0.739	-0.173	0.070	Reflect	0.107	<0.001
X2.6	0.103	0.757	-0.030	-0.234	Reflect	0.106	<0.001
X2.7	-0.155	0.735	0.101	-0.359	Reflect	0.111	<0.001
Z1	0.170	0.050	0.819	-0.054	Reflect	0.100	<0.001
Z2	-0.183	-0.049	0.830	0.093	Reflect	0.099	<0.001
Z3	0.202	-0.460	0.808	0.745	Reflect	0.134	<0.001
Z4	-0.143	-0.053	0.876	0.519	Reflect	0.131	<0.001
Y1	0.056	-0.097	-0.071	0.729	Reflect	0.103	<0.001
Y2	-0.154	0.109	0.029	0.748	Reflect	0.114	<0.001
Y3	0.053	-0.450	0.002	0.761	Reflect	0.110	<0.001
Y4	-0.328	0.237	0.181	0.702	Reflect	0.108	<0.001
Y5	0.138	0.292	-0.074	0.776	Reflect	0.101	<0.001
Y6	0.288	-0.308	-0.041	0.702	Reflect	0.121	<0.001

Sumber: Data primer diolah peneliti (2022)

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada *cross-loadings factor* telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Tabel 7 Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variabel

	Motivas	Budaya	Disipli	Kinerja
Motivas	0.631	0.530	0.302	0.599
Budaya	0.530	0.512	0.352	0.543

Disipli	0.302	0.352	0.584	0.078
Kinerja	0.599	0.543	0.078	0.591

Sumber: Data primer dioleh peneliti (2022)

Pada Tabel 4 dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE variabel yang sama telah lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria uji validitas diskriminan telah terpenuhi. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi semua ketentuan uji validitas.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Uji Reliabilitas**

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
Motivasi kerja	0.761	0.708
Budaya organisasi	0.798	0.713
Disiplin kerja	0.772	0.772
Kinerja pegawai	0.749	0.700

Sumber: Data primer dioleh peneliti (2022)

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai *Composite reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil pada tabel 5 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

### Evaluasi Inner Model

#### Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung**

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path Coefficient	$\rho$ -value	Keterangan
1.	Motivasi kerja	Disiplin	0,398	0,001	Signifikan
2.	Budaya organisasi	Disiplin	0,454	0,001	Signifikan
3.	Motivasi kerja	Kinerja	0,617	0,001	Signifikan
4.	Budaya organisasi	Kinerja	0,302	0,001	Signifikan
5.	Disiplin kerja	Kinerja	0,390	0,023	Signifikan

Sumber: data primer dioleh peneliti (2022)

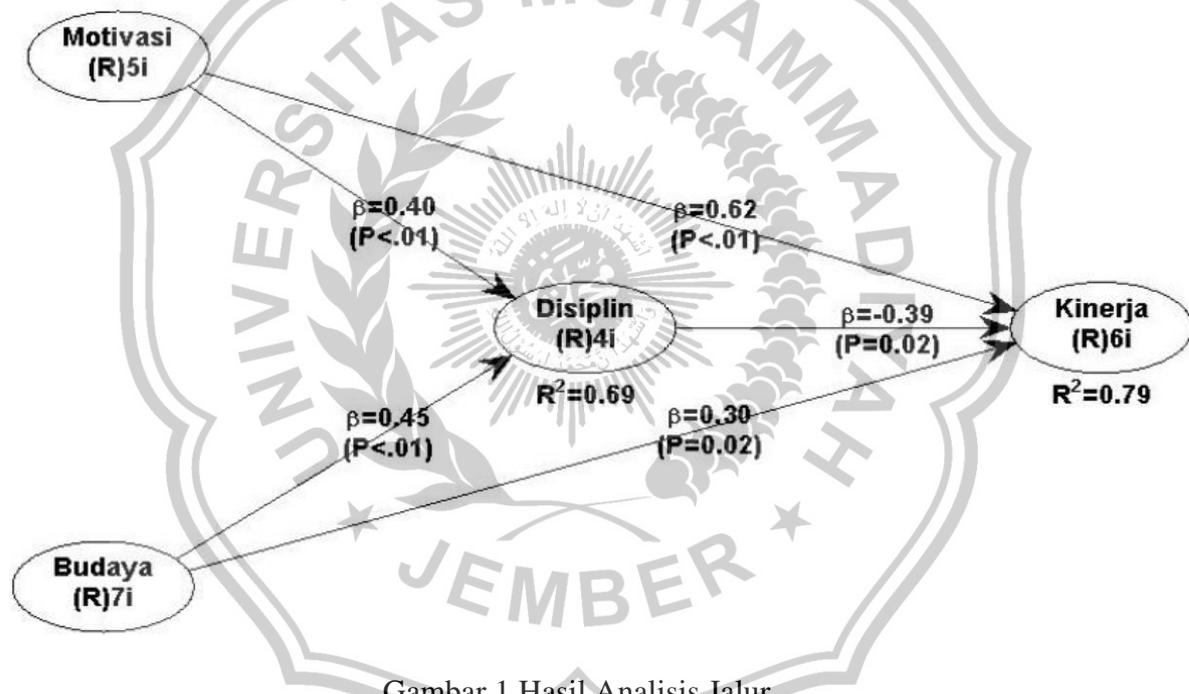
#### Pengaruh Jalur Tidak Langsung

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa:

- Total pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,857 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,617 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,241.
- Total pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,419 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,302 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,118.

Dari perhitungan diatas, variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel disiplin kerja (Z) adalah variabel budaya organisasi (X2) yaitu sebesar 0,454. Sedangkan variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah motivasi kerja (X1) yaitu sebesar 0,617. Dan variabel independent yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) adalah variabel motivasi kerja (X1) yaitu sebesar 0,241.

Model Hipotesis



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

#### Koefisien Determinasi

Hasil pengujian model struktural (*inner model*) dapat dilihat pada *R-square* ( $R^2$ ) pada setiap konstruk endogen, nilai koefisien jalur, nilai t dan nilai p tiap hubungan path antar konstruk. Nilai koefisien jalur dan nilai t pada setiap jalur akan dijelaskan dalam sub bahasan hasil pengujian hipotesis. Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat variasi dalam variabel endogen yang dijelaskan oleh sejumlah variabel yang mempengaruhi (Hartono dan Abdillah, 2009).

Hasil dari analisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,693, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (motivasi kerja dan budaya organisasi) mempunyai kontribusi sebesar 69,3% terhadap variabel terikat (disiplin kerja), dan sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

---

Hasil dari analisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,790, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja) mempunyai kontribusi sebesar 79,0% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dan sisanya sebesar 21,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

### ***Pembahasan***

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian variabel Motivasi kerja Pegawai (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,398 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Motivasi kerja Pegawai (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau  $H_1$  diterima.

Rosidah, (2013) motivasi kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Motivasi kerja menurut Mulyadi (2013) menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Motivasi adalah fase mengubah dan merangsang individu untuk melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh penggerak maupun pengaruhnya (Burhanudin dan Ronny, 2020). Pengertian motivasi menurut (Leuhery, 2020), ialah dorongan pemunculan motif ataupun hal yang merangsang motif. Mampu didefinisikan motivasi ialah hal yang memicu semangat serta dorongan kerja Berdasarkan (Winata, 2020) "Motivasi merupakan rangkaian tindakan juga nilai yang mengubah seseorang guna meraih sesuatu sesuai sasaran individu". Dapat disimpulkan motivasi ialah aktivitas yang melahirkan suatu semangat serta rangsangan kerja yang bertujuan untuk tercapainya suatu tujuan kerja yang diinginkan.

Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk (2017) dan Andry (2018) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian variabel Budaya organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,454 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Budaya organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Z). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau  $H_1$  diterima.

Budaya organisasi adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkunegara 2015). Idealnya, budaya organisasi harus dirancang untuk mewujudkan tujuantujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuantujuan para pekerja secara perorangan. Budaya organisasi sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan

---

mendukung adanya budaya organisasi karena melalui budaya organisasi, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Menurut Dessler (2015), bahwa budaya organisasi merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal dkk (2019) dan Anwar (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel Motivasi kerja Pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,617 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Motivasi kerja Pegawai (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau  $H_1$  diterima.

Motivasi kerja merupakan aspek penting untuk mendukung kinerjanya. Motivasi adalah fase mengubah dan merangsang individu untuk melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh penggerak maupun pengarahnya (Burhanudin dan Ronny, 2020). Pengertian motivasi menurut (Leuhery, 2020), ialah dorongan pemunculan motif ataupun hal yang merangsang motif. Mampu didefinisikan motivasi ialah hal yang memicu semangat serta dorongan kerja Berdasarkan (Winata, 2020) “Motivasi merupakan rangkaian tindakan juga nilai yang mengubah seseorang guna meraih sesuatu sesuai sasaran individu”. Dapat disimpulkan motivasi ialah aktivitas yang melahirkan suatu semangat serta rangsangan kerja yang bertujuan untuk tercapainya suatu tujuan kerja yang diinginkan.

Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember harus memiliki motivasi kerja yang mumpuni dengan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang – bidang tertentu. Bidang utama yang harus dikuasai adalah pelayanan publik yang berkaitan dengan prosedur dan aturan dalam memberika pelayanan kepada masyarakat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ismawati (2016), Indah Rohyani (2015), Mulyanto, (2021). Rizal dkk (2019), Faizal (2019), Kumarawati, dkk (2017), Andry (2018), (Ivan & Rizal, 2022), (Sundari & Rifai, 2020), (Brahmasari & Suprayetno, 2008), (Habba et al., 2017), (Sugiono & Vitaloka, 2019), (Fachreza et al., 2014), (Habba et al., 2017), (Djamaludin, 2009), (Fadly, 2017), (Marlinda et al., 2021), (Angesty, 2019), (Muhammad Arifin, 2015), (Adam & Kamase, 2019), (Sriwidodo & Haryanto, 2010), (Qomariah et al., 2021), (Setiawan et al., 2022), (Wijianto et al., 2020), (Kurniawan et al., 2021), (Atikah & Qomariah, 2020), (Qomariah, Warsi, et al., 2020), (Qomariah, Hermawan, et al., 2020), (Sari et al., 2020), (Priyono et al., 2018), (Utomo et al., 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian (Adha et al., 2019), (Changgriawan, 2017), (Brahmasari & Suprayetno, 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,302 dengan *p-value* sebesar 0,021.

---

Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, terbukti kebenarannya atau  $H_1$  diterima.

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaanya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal ini menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi (Wibowo, 2012). Karakteristik kunci dari budaya adalah: (a) budaya dipelajari, (b) norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya, (c) budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar, (d) proses sosial, (e) elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, (f) menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kebajikan moral dan superioritas, dan (g) seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum. Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara bersama dihargai oleh semua anggota organisasi (Wibowo, 2012). Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan cirinya berdasarkan karakteristik masing-masing dalam suatu budaya organisasi (Wibowo, 2012).

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Indah Rohyani (2015), Rizal dkk (2019), Amthori Anwar (2016), Faizal (2019), Sulviadi, dkk (2021), Utomo, dkk (2018), (Warsito, 2014), (Maulani et al., 2015), (Paais & Pattiruhu, 2020), (Sangadji, 2009), (Achmad, 2016), (Ikhsan, 2016), (Wambugu, 2014), (Antoro, 2014), (Rina & Perdana, 2017), (Ojo, 2009), (Manggis et al., 2018), (Saban et al., 2020), (Irvany & Fariz, 2020), (Cesilia et al., 2017), (Riyanto et al., 2018), (Fachreza et al., 2014), (Kosasih, 2018), (Wibowo & Putra, 2016), (Setiono, 2016), (Juliningrum & Sudiro, 2013), (Raffie et al., 2018), (Mukhtar, 2018), (Indiyaningsih et al., 2020)(Setyowati et al., 2021), (Qomariah, 2012) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian (Atikah & Qomariah, 2020), (Harianto et al., 2016) hasilnya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel Disiplin Kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,390 dengan  $p$ -value sebesar 0,023. Karena nilai  $p$ -value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0,023 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau  $H_1$  diterima.

Menurut Irianto (2012:) yaitu : mencapai kejayaan dalam wujud sumberinspirasi demi mencapai tujuan dengan menunjukkan sikap, kepercayaan, dan upaya dari diri sendiri yang seterusnya dapat menentukan tingkat pencapaian dan prestasi dalam hidup. Menurut Stewart (2012), sebagai Hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu. Sifat dan intensitas disiplin setiap

---

orang berbeda-beda tergantung pada berbagai pengaruh yang ada pada suatu waktu tertentu .

Konsep disiplin dalam berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (disiplin intrinsik), maupun dari luar (disiplin ekstrinsik). Dilain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab, dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan disiplin untuk bekerja lebih baik.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febiningtyas dan Ekaningtyas (2014) Ismawati (2016), Indah Rohyani (2015), Mulyanto, (2021). Rizal dkk (2019), Kumarawati, dkk (2017), (Titisari et al., 2021), (Safitri, 2013), (Darmadi, 2020), (Sanjaya, 2021), (Syahputra, 2021), (Azis, 2021), (Rosalina & Wati, 2020), (Cesilia et al., 2017), (Sugiono & Vitaloka, 2019), (Arda, 2017), (Tilaar et al., 2017), (Anggrainy et al., 2017), (Ekasari et al., 2022), (Saputri et al., 2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### **Pengaruh Motivasi kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Berdasarkan hipotesis keenam, Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) sebesar 0,241 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,617.

Dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Maka dapat dipatikan secara tidak langsung motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Jika pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kinerjanya.

#### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Berdasarkan hipotesis ketujuh, Pengaruh tidak langsung dari variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel *intervening* disiplin kerja (Z) sebesar 0,118 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,302. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja pegawai (X1) dan budaya organisasi (X2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Maka dapat dipatikan secara tidak langsung lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Jika pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik, maka seharusnya mampu meningkatkan kinerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

---

### *Kesimpulan*

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
2. Hasil pengujian membuktikan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
3. Hasil pengujian membuktikan budaya organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
4. Hasil pengujian membuktikan budaya organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember
5. Hasil pengujian membuktikan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.
6. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel *intervening* disiplin kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya
7. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel *intervening* disiplin kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

### *Saran*

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember untuk meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diantaranya motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin pegawai. Pegawai yang telah memiliki kinerja yang baik diharapkan untuk mempertahankan jika memungkinkan terus ditingkatkan.
2. Pemerintah daerah perlu menghapuskan budaya yang sudah umum terjadi pada semua OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yaitu penilaian perilaku kerja pada DP3 tidak boleh mengalami penurunan, minimal sama dengan penilaian perilaku kinerja pada tahun sebelumnya atau meningkat.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel penelitian untuk menambah khazanah pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Achmad, S. H. (2016). THE EFFECT OF COMPETENCY, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE

- 
- AT THE JAYAKARTA HOTEL, BANDUNG, INDONESIA. *JBHOST*, 2(1), 136–146. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Adam, F., & Kamase, J. (2019). The effect competence and motivation to satisfaction and performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(3), 132–140.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Amstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resources Management*. Practice. 13 th edtion. Philadelphia: Kogan Page.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/Agr.V1i2.2874>
- Andry, (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 8(2), 117-126.
- Angesty, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Indo Acidatama Tbk. *Jurnal Bina Manajemen*, 8(1), 96–115.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Antoro, D. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Manajemen Puncak Terhadap Transferknowledge Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 21(299), 99–115.
- Anwar. Amthori (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional (Studi pada Perguruan Tinggi Maritim di Semarang). *Telaah Manajemen Vol. 13 Edisi 1, April 2016*, hal 21 - 32
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Atikah, K., & Qomariah, N. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 216–227. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.008>
- Atikah, K., & Qomariah, N. (2020). The Effect Of Leadership Style, Organizational Culture And Motivation On Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 216–227. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.2.008>
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- Azis, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]*, 2(1), 1–11. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/26/73>

- 
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56–68.
- Basyah, M. A., Indrayani, T. I., & Qomariah, N. (2022). The Impact Of Compensation , Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research (Ajhssr)*, 06(02), 117–124. <https://www.ajhssr.com/current-issue/>
- Bata, Leonita Biovani Pertis, DAN Ari Pradhanawati.. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja di Magelang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 88-97.
- Blanchard, K. dan Hersey, P. (2013), *Manajemen Perilaku Organisasi*. Terjemahaan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Burhanudin, Burhanudin, Ronny Ronny, and Ellen Theresia Sihotang. (2021). Consumer guilt and green banking services. *International Journal of Consumer Studies*, 45(1), 38-53.
- Cahyani, Novi, and Hendri Winata. (2020). Peran Efikasi dan Disiplin Diri Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 5(2), 234-249.
- Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PERENCANAAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR. *Jurnal EMBA*, 5(2), 426–434.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095/5593>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka
- Djamaludin, M. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 1–80. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/42>
- Ekasari, N., Harsasi, M., Priyati, R. Y., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)* V, 5(12), 112–127. <https://ejournal.aibpmjournals.com/index.php/JICP/issue/view/85>

- 
- Ekasari, N., Harsasi, M., Priyati, R. Y., & Qomariah, N. (2022). The Effect Of Work From Home (Wfh) And Work Discipline On Employee Performance Through Work-Life Balance (Wlb) In The Covid-19 Pandemic : Explanatory Study At Bpkad Office , Bondowoso Regency. *Journal Of International Conference Proceedings (Jicp)* V, 5(12), 112–127. <https://ejournal.aibpmjournals.com/index.php/jicp/issue/view/85>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2014). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, V (1), 42–56. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiHnMrM7dvjAhWKpI8KHZ8FD2gQFjAAegQIAxAC&url=http%3A%2F%2Fjournal.umy.ac.id%2Findex.php%2Fbti%2Farticle%2Fdownload%2F2451%2F2431&usg=AOvVaw2eWz9IL0SzcSKDquKhp8z>
- Fadly, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 60–75. <https://doi.org/10.24114/plans.v12i1.9569>
- Faizal, Riza, Maman Sulaeman, and Ismayudin Yulizar. "Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *eBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting* 5.1 (2019): 11-21.
- Febiningtyas, Rista Eka Rachim dan Diah Ekaningtyas 2014. *The Effect Of Leadership, Motivation, And Work Discipline On The Employees' Performance Of Finance Section In The Regional Working Unit In Tulungagung Regency*. *The Indonesian Accounting Review* Vol. 4, No. 2, July 2014, pages 97 – 106
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* (ISSN 2455-2267), 7(1), 52. <https://doi.org/10.21013/jmss.v7.n1.p7>
- Hariato, E., Kusmaningtyas, A., & Brahmasari, I. aju. (2016). Model Karakteristik individu, budaya korporat, entrepreneurial leadership dan reward system terhadap corporate entrepreneurship dan dampaknya terhadap kinerja manajer: Studi pada industri proteksi. *Jurnal Doktor Ekonomi*, 1(1), 1–22.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal*

- 
- Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 2(1), 438–456.  
<https://doi.org/10.22441/jimb.v2i1.3688>
- Indiyaningsih, K. M. H., Murdyastuti, A., & Puspitaningtyas, Z. (2020). Effect of human resource competency, work culture and utilization of information technology to performance of employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(4), 3636–3641.
- Irvany, A. Y., & Fariz. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, kepuasan Kerja Dan Integritas terhadap Kinerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal of Economic and Business*, 1(1), 79-91.  
<http://www.ejurnal.stieyapan.ac.id/index.php/JEB/article/>
- Ismainar, Hetty 2015 *Manajemen Unit Kerja*, (Yogyakarta, Deepublish).
- Ismawati, Ida 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. e – Jurnal Riset Manajemen; Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621–4632. <https://doi.org/10.36418/SYNTAX-LITERATE.V7I4.6804>
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Emmy. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 665–676.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/10.36908/Isbank.V5i2.110>
- Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442>
- Kumarawati, Ni Made Raka, Gede Suparta, and Putu Ngurah Suyatna Yasa (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.
- Kurniawan, M. A., Qomariah, N., & Cahyono, D. (2021). The Role of Leadership and Competence in Improving Work Motivation and Performance of Cooperative Employees. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(10), 1880–1892. <https://ijefm.co.in/current.php>
- Leuhery. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 8(2), 41-48.
- Luthans, Fred, (1985) *Organizational Behavior*, 5th ed, Singapore, Mc Graw-Hill. Book Co.
- Makkira, Gunawan, & Munir, A. Razak. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211–227.  
<https://Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Mirai/Article/Download/15/15>
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International*

- 
- Journal of Contemporary Research and Review, 9(07), 20901–20916.  
<https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/553>
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 217.  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.247>
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Maulani, V., Widiartanto, W., & Dewi, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 224–235.
- Muhammad Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45.  
<https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Mukhtar, A. (2018). The effect of competence and organization culture to work satisfaction and employee performance of Sharia banks in Makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(10), 1–6.
- Mulyanto, (2021). Mewujudkan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Peran Kepemimpinan, Kompetensi, Perencanaan Anggaran, Diklat Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Dan Disiplin. *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 13(1), 70-80.
- Ojo, O. (2009). Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance. *Business Intelligence Journal*, 2(2), 388–397.
- Oktaviani, Widya, and Romat Saragih. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *eProceedings of Management*, 4(1).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.  
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Panbundu, M.T. 2012. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara
- Prawirosentono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan. Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donny Juni dan Agus Garnida. Manajemen Perkantoran. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Pribadi, Muhammad Luhung, and Benny Herlena (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225-234.
- Prijono, W. P., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2019). Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai Skpd ( Satuan Kerja Pemerintah Daerah ) Di Lingkungan Inspektorat Kabupaten Jember. 9(1), 20–33.

- 
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TANGGUL JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/Jmbi.V4i2.1758>
- Purwanto, A., Asbari, M., dan Santoso, P. B. (2019). Does Culture, Motivation, Competence, Leadership, Commitment Influence Quality Performance?. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 7(2), 201-205.
- Qomariah, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 1(3), 787-801. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris* (1. Arg.). Pustaka Abadi. [https://www.researchgate.net/publication/356291163\\_Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Teori\\_Aplikasi\\_Dan\\_Studi\\_Empiris](https://www.researchgate.net/publication/356291163_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Teori_Aplikasi_Dan_Studi_Empiris)
- Qomariah, N., Hermawan, H., Isnaini, N. H., Azhad, M. N., & Qomariah, N. (2020). How to Improve Employee Performance at Level 1 Health Facilities During the Covid 19 Pandemic? *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(9), 2511-2518.
- Qomariah, N., Nursaid, Mardana, D. E., & Winahyu, P. (2021). Impact of Leadership Style, Motivation and Work Environment on Employee Performance. *CELSciTech-2021*, 5, 15-23. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/PCST/article/view/3260>
- Qomariah, N., Warsi, W., & Sanosra, A. (2020). How to Improve Vocational Teacher Performance? *Indonesian R Summit*, 149-162.
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, ISSN: 2302-0199, 2(1), 36-45.
- Rina, R., & Perdana, A. H. (2017). Pengaruh Kompetensi Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar. *Jurnal Riset*, 3(008), 88-100. <https://doi.org/10.31219/osf.io/67n8g>
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*, PT. Rajawali Pers
- Riyanto, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian produksi kelapa sawit pada pt. perkebunan nusantara v kebun sei galuh. *X(4)*, 632-649.

- 
- Riyanto, Setyo, Ady Sutrisno, and Hapzi Ali. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Djumahir, M. R. (2014). Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (studies at local revenue management in Kendari city). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64-79.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judges, Timothy A. 2010. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition*. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Rohyani, Indah. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Iklim Organisasi dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Seretariat Daerah Kabupaten Kebumen. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 68-89.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Ruky, Ahmad S. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka. Utama, Jakarta.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6262>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Sangadji, E. M. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja. *Paedagogia*, 12(1), 52–65.
- Sanjaya, F. A. (2021). Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis*, 7(1), 070–082.
- Saputri, Y. W., Qomariah, N., & Herlambang, T. (2020). Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance. 9(01).
- Saputri, Y.W., Qomariah, N., & Herlambang, T. (2020). Effect Of Work Compensation, Supervision And Discipline On Work Performance. *International Journal Of Scientific And Technology Research*, 9(1), 2597–2601.
- Sari, W., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2020). The Role Of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance Of

- 
- Hotel Employees. *International Journal Of Economics And Management Studies*, 7(6), 112–118. <https://doi.org/10.14445/23939125/Ijems-V7i6p116>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar.
- Sekaran, Uma. 2013. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Y., Qomariah, N., & Jember, U. M. (2022). The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 11(2), 47–58. <https://doi.org/10.35629/7722-1102014758>
- Setiono, B. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III Surabaya (Influence of Organizational Culture, Individual Characteristic, Job Characteristics on Employee Performance PT. Pelindo). *Aplikasi Pelayaran dan Pelabuhanan*, 6(2), 128–146.
- Setyowati, T., Az, B. T., & Tobing, D. S. K. (2021). The Role of Organizational Citizenship Behavior in Mediating the Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction with Employee Performance. *Q*, 22(185), 220–234. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.29>
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sugiana, A. Gima (2013). *Manajemen Aset Pariwisata Bandung : Guardaya*.
- Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis the effect of work stress, work discipline and turnover intention on employees performance mediated by job satisfaction at pt. Epson indonesia, jakarta. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2574–2580.
- Sulaksono, Hari (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. CV. Budi Utama. Yogyakarta
- Sulastri. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing
- Sulviadi, Dana Sefrina, Afi Rahmat Slamet, and Fahrurrozi (2021). Pengaruh Pengawasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Nippon Indosari Corpindo Tbk Kabupaten Pasuruan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(02).
- Sumowo, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava – Lava Hostel Dan Resto Probolinggo Seno Sumowo Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Email : Senosumowo@Unmuhjember.Ac.Id Pendahuluan Di Dalam Kehidupan Seha. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 2, 49–60.
- Sundari, S., & Rifai, A. Z. (2020). Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif. *Jurnal Administrasi Kantor*, 8(2), 199–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.51211/jak.v8i2.1456>
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/Jmk.17.2.135>
- Sya'roni, Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(2), 131–147.

- 
- Syahputra, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Etika Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasti Jaya Elektrik Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]*, 1(4), 1–13. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15898>
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2070–2078.
- Titisari, P., Susanto, A. B., & Permatasari, Y. (2021). The Role of Internal Communication, Work Discipline, And Employee Loyalty on Employee Performance. *Quality - Access to Success*, 22(184), 166–170. <https://doi.org/10.47750/qas/22.184.21>
- Tjiptono, Fandy. 2015. Strategi Pemasaran. Edisi 4. Yogyakarta: Andi.
- Toni, Nagian, and Yanti Trisna. (2019) The Effect of Work Discipline and Work Competency of Employee Performance with Work Motivation As Moderation Variables in PT Bukit Intan Abadi Medan. *International Journal of Research dan Review (www.ijrrjournal.com)* Vol.6; Issue: 12; December 2019
- Trijanuar, H. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10).
- Umi Wita. dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.
- Utomo, Artiantyo Wirjo, Nurul Qomariah, Nursaid. "*The Impacts of Work Motivation, Work Environment, and Competence on Performance of Administration Staff of dr. Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia.*". *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X [www.ijbmi.org](http://www.ijbmi.org) || Volume 8 Issue 09 Series. II || September 2019 || PP 46-52
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila -Kipevu Li Power Plant). *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(32), 80–93.
- Warsito, B. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 4(2), 83–96.
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(17), 1–20.
- Wibowo. (2013). Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Wibowo. (2013). Manajemen kinerja. Edisi ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wijianto, W., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2020b). How To Improve Employee Performance At The Forest Service. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 9(8), 256–264. [Www.Ijstr.Org](http://www.ijstr.org)
- Yuswani, Wiwik. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan stres terhadap Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Permata Motor Jambi. *Jurnal Sainstech*, 2(5), 37-46.

