

MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI DISIPLIN KERJA

Nursaid¹, Nurul Qomariah^{2*}, Yoangga Muhammad Jakfar Sidik³
Universitas Muhammadiyah Jember^{1,2,3}
nurulqomariah@unmuhjember.ac.id^{*})

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis dampak dari motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dengan jumlah pegawai sebanyak 55 orang. Jumlah populasi sebanyak 55 orang pegawai ini semuanya digunakan sebagai sampel dalam penelitian dengan teknik sampel jenuh. Analisis deskriptif untuk menganalisis deskripsi responden terkait dengan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kuisisioner dalam penelitian ini. Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan WarpPLS 5.0 untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berdampak terhadap disiplin kerja. Selain itu, motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai. Simpulan dari penelitian ini yaitu pihak Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Jember wajib untuk meningkatkan motivasi, budaya dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This paper aims to analyze the impact of motivation and organizational culture on work discipline and employee performance at the Office of Cooperatives and Micro Enterprises, Jember Regency. This study used a population of all employees of the Office of Cooperatives and Micro Enterprises of Jember Regency with a total of 55 employees. The total population of 55 employees is all used as a sample in the study using the saturated sample technique. Descriptive analysis to analyze the description of the respondents related to gender, age, and years of service. Test the validity and reliability test to test the questionnaire in this study. Structural Equation Modeling (SEM) analysis with WarpPLS 5.0 to test the research hypothesis. The results in this study indicate that motivation and organizational culture have an impact on work discipline. In addition, work motivation, organizational culture and work discipline have an impact on employee performance. The conclusion from this research is that the Department of Cooperatives and Micro Enterprises of Kab. Jember is obliged to increase motivation, culture and work discipline in order to improve the performance of its employees.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance, Work Motivation

PENDAHULUAN

Hal yang perlu mendapatkan perhatian dalam suatu perusahaan atau organisasi agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yaitu kinerja daripada perusahaan tersebut. Biasanya kinerja suatu organisasi ini bisa dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan kinerja daripada individu pegawai yang berada dalam suatu organisasi. Perusahaan harus terus berupaya bagaimana kinerja pegawai dalam suatu organisasi itu dapat meningkat. Banyak tantangan yang dihadapi para pemimpin dalam suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Tantangan bisa datang dari dalam dan dari dalam diri pegawai. Kinerja pegawai biasanya merujuk pada tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Qomariah, 2020). Seorang pegawai dinyatakan berkinerja baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. A. A. P. Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Menurut Qomariah (2020), motivasi kerja merupakan upaya untuk mendorong individu untuk melaksanakan tugas yang sudah diarahkan oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja bagi seorang pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dalam suatu organisasi yang memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu maka kinerjanya akan meningkat. Dengan demikian bisa dikaitkan antara motivasi kerja dengan kinerja. Penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai sudah banyak dilakukan yang hasilnya masih terdapat in konsistensi dari hasil penelitiannya. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja antara lain dilakukan oleh : (Hendrawijaya et al., 2019; Mayangsari et al., 2020; Sari et al., 2020), (Hendrawijaya et al., 2019), (Ulantini et al., 2022), (Istanti et al., 2020), (Ardianti et al., 2018; R. A. Kurniawan et al., 2019; Samah et al., 2019; Wijianto et al., 2020b), (Hardianto et al., 2020), (Utarinasari & Silitonga, 2021), (Permana et al., 2019), (Priyono et al., 2018a). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha et al., (2019) dan Changgriawan (2017), motivasi tidak berdampak terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan

Budaya organisasi juga dapat dikategorikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya juga dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang diakui dan telah diterapkan dan diterima oleh semua pihak dalam suatu lembaga yang nantinya dapat menjadikan kebiasaan baik. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Pegawai haruslah memahami budaya organisasi agar dapat berkinerja dengan baik. Budaya organisasi dapat memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai (Fathurahman & Ahman, 2020), (Paais & Pattiruhu, 2020), (Perdana, 2018), (Saban et al., 2020), (Irvany & Fariz, 2020), (Uliyah & Riyanto, 2021), (Manggis et al., 2018). Sedangkan penelitian yang hasilnya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai (Atikah & Qomariah, 2020).

Pegawai yang selalu melaksanakan tugasnya dengan taat dan sesuai dengan SOP yang ada dapat dikatakan sudah melaksanakan disiplin kerja yang baik (Clara et al., 2022). Disiplin merupakan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap pimpinan akan berusaha agar para karyawan dan pegawainya menerapkan disiplin dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja ; Sanjaya, 2021; Syahputra, 2021; Titisari et al., 2021; Wiryawan et al., 2020).

Faktor disiplin ini penting menjadi perhatian bagi setiap organisasi. Banyak faktor yang dapat meningkatkan disiplin pegawai antara lain : motivasi dan budaya organisasi. Mengapa motivasi dapat dikatakan sebagai pemicu meningkatnya disiplin pegawai. Disiplin kerja harus selalu mendapatkan perhatian dan diawasi dalam pelaksanaannya karena terkait dengan perilaku pegawai dan peraturan yang ada dalam suatu organisasi. Motivasi pegawai juga perlu terus ditingkatkan agar para pegawai bekerja dengan giat dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Beberapa penelitian terkait hubungan antara motivasi dengan disiplin sudah banyak dilakukan yang hasilnya masih ada juga yang inkonsistensi. Penelitian (Rizal & Radiman, 2019) menyatakan bahwa motivasi berdampak terhadap disiplin pegawai pada pegawai yang

bekerja pada suatu perusahaan. Motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja (Candana et al., 2020; Jufrizen & Sitorus, 2021; Muhsin & Arifa, 2018; Rizal & Radiman, 2019). Selain motivasi, faktor yang disinyalir dapat meningkatkan disiplin kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang setiap hari diterapkan dalam suatu organisasi dan dilaksanakan oleh anggota-anggota dalam organisasi tersebut yang akhirnya membedakan organisasi dari organisasi organisasi lain. Budaya organisasi yang terus dilaksanakan sebagai suatu kebiasaan yang baik dalam suatu organisasi maka akan dapat memberikan budaya disiplin padan pegawai. Penelitian terkait hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin dilakukan oleh d menyatakan bahwa budaya organisasi yang terus menerus diterapkan dapat meningkatkan disiplin pegawai.

Koperasi merupakan salah satu badan usaha milik yang dimiliki baik oleh pemerintah maupun swasta yang ikut dalam meningkatkan kegiatan ekonomi nasional. Wadah dari koperasi ini dikelola oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di setiap Kabupaten Kota. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember juga merupakan salah satu dinas yang juga ikut andil dalam mengelola koperasi yang ada di Kabupaten Jember. Tugas daripada Dinas Koperasi ini yaitu melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Target kinerja dan realisasi dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, disajikan pada tabel 1.

Tabel 1.
Indikator dan Target Kinerja

No.	Indikator	Target Kinerja 100%			
		Periode 2017	Periode 2018	Periode 2019	Periode 2020
1.	Jumlah UMKM yang memiliki izin operasional	87%	86%	89%	92%
2.	Izin migrasi UMKM	86,5%	91,2%	89,5%	88,9%
3.	Kesehatan Koperasi	79%	81%	85%	83%

Sumber: Diskopum Jember, 2022.

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1, dijelaskan bahwa target kinerja yang sudah dicapai oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember selama empat tahun terakhir sejak tahun 2017 sampai dengan 2018 belum memenuhi sasaran kinerja yang sudah direncanakan pihak Diskopum. Dengan demikian capaian kinerja

Dinas Koperasi Kabupaten Jember masih belum optimal. Atas dasar penjelasan terkait dengan teori dan riset terdahulu yang sudah dilakukan oleh para penelitian sebelumnya dan hasilnya yang masih terdapat inkonsistensi serta fenomena yang dihadapi oleh Dinas Koperasi Kab. Jember, maka tujuan daripada penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin dan kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Berdasarkan teori riset sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini; a) H1: motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja; b) H2: budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja; c) H3: motivasi berpengaruh terhadap kinerja; d) H4: budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja; e) H5: disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi adalah fase mengubah dan merangsang individu untuk melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh penggerak maupun pengarahnya (Nursaid et al., 2022). Menurut Hasibuan (2018), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Budaya Organisasi

Menurut Graham et al. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Adamovic (2018), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita

melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Lebih lanjut Bailey et al. (2019), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah perilaku kerelaan guna mematuhi serta menerapkan norma regulasi yang berlaku (Qomariah, 2020). Disiplin berasal dari *discipline* yang artinya taat, kontrol diri, teratur, penguasaan diri, pelatihan meluruskan, menyempurnakan sesuatu sebagai kemahiran mental ataupun ciri moral, hukum yang di tuangkan bagi mengoreksi tatanan juga regulasi bagi perilaku. Disiplin ialah ketentuan dan tindakan yang diperlukan guna melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diemban, sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan (Reijers, 2021).

Kinerja Pegawai

Menurut (Sitopu et al., 2021), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu (Beltrán-Martín & Bou-Llusar, 2018) mengatakan bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *output*. Sabarofek & Sawaki (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku individu. Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada

metode ini umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yang berjumlah sebanyak 55 pegawai (populasi) digunakan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi responden yang berupa jenis kelamin, usia dan pendidikan. Uji hipotesis dianalisis dengan analisis SEM dengan Warp PLS 7.0.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kriteria faktor loadings digunakan untuk menguji validitas suatu alat ukur. Hasil uji validitas data pada penelitian ini yang dianalisis dengan WarpPLS 5.0 disajikan pada tabel 2. Pengujian reliabilitas penelitian dengan melihat nilai alpha cronbach dan composite reliability. Uji reliability ini mempunyai tujuan yaitu agar pengukuran konsep dapat berlaku konsisten dan tidak bias. Hasil analisis data terkait dengan uji reliability dengan WarpPLS 5.0 disajikan pada tabel 3. Hasil analisis untuk uji validitas data menunjukkan bahwa nilai cross loading diatas nilai yang dipersyaratkan. Sedangkan hasil uji reliabiliitas menunjukkan bahwa nilai alph Cronbach dan composute reliability diatas nilai yang dipersyaratkan yaitu diatas nilai 0,7.

Tabel 2.
Hasil Analisis Uji Validitas Data

	Motivasi	Budaya	Disiplin	Kinerja	Tipe (a)	SE	Nilai p
X1.1	0.7331	-0.355	0.0943	0.0163	Reflect	0.1072	<0.001
X1.2	0.7075	0.4367	0.0834	0.2432	Reflect	0.1163	<0.001
X1.3	0.7722	0.1143	-0.1421	0.0473	Reflect	0.1024	<0.001
X1.4	0.7855	0.3575	-0.1042	0.2302	Reflect	0.1092	<0.001
X1.5	0.7011	-0.3611	0.1121	-0.4043	Reflect	0.1051	<0.001
X2.1	0.5403	0.7211	0.3961	-0.1732	Reflect	0.1202	<0.001
X2.2	0.3675	0.7271	-0.2411	0.3423	Reflect	0.1203	<0.001
X2.3	0.0575	0.7732	-0.2301	0.2732	Reflect	0.1183	<0.001
X2.4	-0.3653	0.7022	0.1901	0.2382	Reflect	0.1082	<0.001
X2.5	-0.1255	0.7391	-0.1732	0.0702	Reflect	0.1072	<0.001
X2.6	0.1033	0.7572	-0.0302	-0.2342	Reflect	0.1062	<0.001
X2.7	-0.1554	0.7352	0.1012	-0.3593	Reflect	0.1113	<0.001
X3.1	0.1704	0.0503	0.8192	-0.0541	Reflect	0.1001	<0.001
X3.2	-0.1833	-0.0491	0.8303	0.0931	Reflect	0.0991	<0.001
X3.3	0.2023	-0.4601	0.8083	0.7454	Reflect	0.1341	<0.001
X3.4	-0.1434	-0.0532	0.8764	0.5193	Reflect	0.1311	<0.001

Y1.1	0.0555	-0.0972	-0.0714	0.7292	Reflect	0.1032	<0.001
Y1.2	-0.1543	0.1092	0.0293	0.7482	Reflect	0.1141	<0.001
Y1.3	0.0533	-0.4502	0.0023	0.7611	Reflect	0.1102	<0.001
Y1.4	-0.328	0.237	0.181	0.702	Reflect	0.108	<0.001
Y1.5	0.1382	0.292	-0.074	0.776	Reflect	0.101	<0.001
Y1.6	0.2882	-0.308	-0.041	0.702	Reflect	0.121	<0.001

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

Variabel Penelitian	Composite reliability	Alpha Cronbah
Motivasi Kerja/X1	0.7612	0.7082
Budaya Org./X2	0.7982	0.7132
Disiplin Kerja Pegawai/Z	0.7723	0.7723
Kinerja/Y	0.7492	0.7003

Hasil Analisis Jalur Pengaruh Langsung

Jalur pengaruh langsung yaitu pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat 5 hipotesis, sehingga pengaruh langsungnya juga terdapat 5 antar variabel, yaitu pengaruh motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), terhadap variabel disiplin kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) Dinas Koperasi dan UM Kab. Jember. Masing-masing jalur akan diuji sesuai dengan hipotesis yang ada. Hasil daripada analisis jalur yang terdiri dari koefisien jalur, nilai p, dan hasil signifikansi disajikan pada tabel 4.

Tabel 4.
Nilai Koefisien, Nilai p dan Signifikansi

No.	Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Koefisien	Nilai p	Hasil
1.	Variabel Motivasi	Disiplin Kerja	0.3980	0,001	H1 Diterima
2.	Variabel Budaya Org.	Disiplin Kerja	0.4540	0,001	H2 Diterima
3.	Variabel Motivasi	Kinerja Karyawan	0,6170	0,001	H3 Diterima
4.	Variabel Budaya Org.	Kinerja Karyawan	0,3020	0,001	H4 Diterima
5.	Variabel Disiplin	Kinerja Karyawan	0,3900	0,023	H5 Diterima

Pengujian Model Struktural

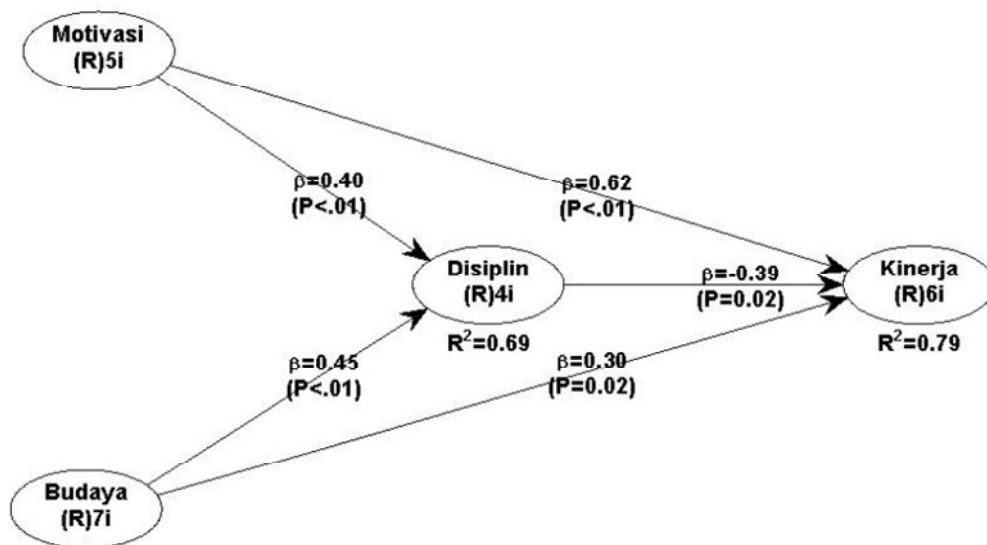
Untuk melihat apakah model yang dibangun sudah sesuai dengan hasil penelitian maka dilakukan uji model penelitian. Jika terdapat kesesuaian hubungan antara variabel dalam penelitian maka dapat dikatakan bahwa model penelitiannya baik.

WarpPLS 5.0 digunakan untuk menguji dan hasilnya kriteria yang digunakan untuk menilai telah sesuai. Hasil perhitungan pengujian model structural disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Model Struktural

Keterangan	Nilai	Ideal
Hasil APC	P 0.003	$\leq 0,05$
Hasil ARS	P 0.001	$\leq 0,05$
Hasil AARS	P 0.001	$\leq 0,05$
Hasil AVIF	1.808	$\leq 3,3$
Hasil AFVIF	1.653	$\leq 3,3$
Hasil GoF	0.386	besar
Hasil SPR	1	1
Hasil RSCR	1	1
Hasil SSR	1	$\geq 0,7$
Hasil NLBCDR	1	$\geq 0,7$

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang sangat ideal. Nilai ARS, AARS, AVIF, AFVIF, GoF, SPR, RSCR, SSR semua memenuhi kriteria yang sudah dipersyaratkan.



Gambar 1. Hasil Model Penelitian

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi kerja (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 α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian

bisa dipastikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Z). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. (Kurdi et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Motivasi adalah fase mengubah dan merangsang individu untuk melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh penggerak maupun pengarahnya. Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Candana et al., 2020; Jufrizen & Sitorus, 2021; Muhsin & Arifa, 2018; Rizal & Radiman, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh 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 α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja (Z) diterima (H_2 diterima). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. 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. Idealnya, budaya organisasi harus dirancang untuk mewujudkan tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara individu. Menurut Khan et al. (2020), budaya organisasi merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fathurahman & Ahman, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,617 dengan *p-value* sebesar

0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang mengatakan 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 (Nursaid, Sidik, et al., 2022). Mampu didefinisikan motivasi ialah hal yang memicu semangat serta dorongan kerja. 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. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayah & Tobing, 2018; R. A. Kurniawan et al., 2019; Samah et al., 2019; Ulantini et al., 2022; Wijianto et al., 2020b), (Sari et al., 2020), (Utomo et al., 2019), (Maryani et al., 2022), (Qomariah, Warsi, et al., 2020), (Basyah et al., 2022), (Qomariah et al., 2021), (Tahiri et al., 2022), (Priyono et al., 2018b), (Nilasari & Nisfiannoor, 2021), (M. A. Kurniawan et al., 2021), (Ingsih et al., 2021), (Setiawan & Qomariah, 2022), (Nursaid, Estiningsih, et al., 2022), (Suswati, 2021), (Wijianto et al., 2020a), (Qomariah, Nyoman, et al., 2022), (Qomariah, Lusiyati, et al., 2022), (Atikah & Qomariah, 2020), (Qomariah, Hermawan, et al., 2020), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,302 dengan ρ -value sebesar 0,021. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diterima (H_3 diterima). Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. 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. Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara bersama dihargai oleh semua anggota organisasi. 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. Penelitian yang dilakukan (Setyowati et al., 2021) sejalan dengan penelitian ini yang hasilnya yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh 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 α ($0,023 < 0,05$) 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. Untuk mencapai kejayaan dalam wujud sumber inspirasi demi mencapai tujuan dengan menunjukkan sikap, kepercayaan, dan upaya dari diri sendiri yang seterusnya dapat menentukan tingkat pencapaian dan prestasi dalam hidup. Disiplin merupakan hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu (Permatasari et al., 2019). 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. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekasari et al.

(2022) dan Saputri et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember; 2) budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember; 3) hasil pengujian membuktikan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamovic, M. (2018). An Employee-Focused Human Resource Management Perspective for the Management of Global Virtual Teams. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(14), 2159–2187. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1323227>
- 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>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- 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>
- 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.
- Bailey, B., Benson, A. J., & Bruner, M. W. (2019). Investigating the Organisational Culture of CrossFit. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(3), 197–211. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2017.1329223>
- 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.
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the Intermediate Role of

- Employee Abilities, Motivation and Opportunities to Participate in the Relationship between HR Bundles and Employee Performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Batang Hari Barisan. *JEMSI, Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1, September). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Clara, C., Saremi, H., & Jayadi, U. (2022). Analysis of Performance Quality of Administrative Employees at Center for the Development of Quality Assurance of Vocational Education in Building and Electricity Field. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(1), 25–32. <https://doi.org/10.54443/sj.v1i1.4>
- 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>
- 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.
- Fathurahman, F. M., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Attarakha Photography Bandung. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1, September). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Graham, J. R., Grennan, J., Harvey, C. R., & Rajgopal, S. (2022). Corporate Culture: Evidence from the Field. *Journal of Financial Economics*, 146(2), 552–593. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2022.07.008>
- Hardianto, A., Riadi, S. S., Mintarti, S., Hariyadi, S., Hutauruk, M. R., & Ghozali, I. (2020). The Impact of Human Relations on Motivation and Performance and the Role of Entrepreneur Mediators in Bank Mandiri (Persero) Tbk East Kalimantan Kaltara Areas. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 1238–1243.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Hendrawijaya, A. T., Imsiyah, N., & Indrianti, D. T. (2019). Public Servants Characteristics and Their Perception on Motivation and Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(6), 78–81.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127.
- Ingsih, K., Yanuardan, R. L., & Suhana, S. (2021). The Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 838–848. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.12>
- 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.
- Istanti, E., Gs, A. D., Budianto, F., Noviandari, I., & Sanusi, R. (2020). The Influences

- of Motivation, Work Milieu, and Organizational Commitment on Teacher Performance in MTS Negeri 4 (Public Islamic School), Surabaya East Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(2), 629–642.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 2021, 841–856.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1), 215824401989826. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kurdi, B. Al, Alshurideh, M., & afaishat, T. Al. (2020). Employee Retention and Organizational Performance: Evidence from Banking Industry. *Management Science Letters*, 3981–3990. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.011>
- 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 Managemnt Studies*, 4(10), 1880–1892.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- 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, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryani, M., Nurhadi, N., & Adnan, M. A. Bin. (2022). Job Motivation toward Optimization of Job Satisfaction through Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2), 254–262.
- Mayangsari, L., Restianti, T., Saputra, J., & Rahadi, R. A. (2020). The Relationship between Self-Employed Motivation and Individual Work Performance among Online Drivers in West Java, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(3), 513–530.
- Muhsin, & Arifa, N. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Nilasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2021). Changes in Motivation that Affect Employee Performance during the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 435–447.
- Nursaid, N., Estiningsih, E., Martini, N. N. P., & Qomariah, N. (2022). Kepemimpinan dan Insentif Kerja : Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *SENAMA 2022*, 2(November), 193–209.
- Nursaid, N., Sidik, Y., Qomariah, N., & Satoto, E. (2022). The Role of Motivation, Organizational Culture, Work Discipline in Improving the Performance of Employees of the Jember Regency Cooperative and Micro Business Service. *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE 2022, 10-11 August 2022, Purwokerto, Central Java, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320768>

- 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>
- Perdana, A. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar. 3(008), 88–100. <https://doi.org/10.31219/osf.io/67n8g>
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline of Employee Performance with Understanding of Islamic Work Ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098–1106.
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018a). 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. (2018b). 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>
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris* (1st ed.). Pustaka Abadi.
- Qomariah, N., Hermawan, H., Isnaini, N. H., & Azhad, M. 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., Lusiyati, Nursaid, & Martini, N. N. P. (2022). Motivation in Improving Employee Performance : With Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 608–628. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.12>
- 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.
- Qomariah, N., Nyoman, N., & Martini, P. (2022). The Influence of Leadership Style , Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(07), 1942–1954. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i7-12>
- Qomariah, N., Warsi, W., & Sanosra, A. (2020). How to Improve Vocational Teacher Performance ? *Indonesian R Summit*, 149–162.
- Reijers, H. A. (2021). Business Process Management: The evolution of a discipline. *Computers in Industry*, 126, 103404. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2021.103404>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>

- 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>
- 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>
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada PT. Televisi Mandiri Papua. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 93. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2017.122.289>
- Samah, I. H. A., Shamsuddin, A. S., Rashid, I. M. A., & Amlus, M. H. (2019). Mediating Effect of Self-Satisfaction, Intrinsic Motivation and Performance. A Study on Malaysian Archers. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2981–2984.
- 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. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 9(01).
- 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>
- Setiawan, Y., & Qomariah, N. (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>
- 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. *Quality - Access to Success*, 22(185), 220–234. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.29>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Suswati, E. (2021). Performance through Work Motivation. *Journal of Applied Management (JAM) Volume 19 Number 2, June 2021 Indexed in DOAJ - Directory of Open Access Journals, ACI - ASEAN Citation Index, SINTA - Science and Technology Index, and Google Scholar*, 19(2).
- 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.
- Tahiri, A., Kovaci, I., Dimoska, T., & Meha, A. (2022). Impact of Motivation on Employee Performance in The Hospitality Industry. *Quality - Access to Success*, 23(187), 58–64. <https://doi.org/10.47750/qas/23.187.07>

- 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>
- Ulantini, N. L. E., Yuesti, A., Landra, N., & Mendoza, T. J. H. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Career Development and Employee Performance. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5(9), 2436–2444. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i9-19>
- Uliyah, I., & Riyanto, S. (2021). The Effect of Organizational Culture and Employee Competence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Work Motivation as a Mediation Variable (Case Study in Pekalongan District Land Office). *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 70–77.
- Utarindasari, D., & Silitonga, W. S. H. (2021). Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 12–19. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.29>
- Utomo, A. W., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). 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)*, 8(09), 46–52.
- Wijianto, Cahyono, D., & Qomariah, N. (2020a). How To Improve Employee Performance at the Forest Service. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(8), 256–264.
- Wiryanan, T. W., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya pada Kinerja. *EKOMABIS*, 01(01), 59–78.