

Pengaruh Tunjangan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten

M Nawab Alawi¹ Naufal Affandi² Umalihatyati³

Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Bina Bangsa, Kota Serang, Provinsi Banten, Indonesia¹

Email: nawabm95@gmail.com¹ naufal.affandi@binabangsa.ac.id²
umalihatyati@binabangsa.ac.id³

Abstract

To achieve national goals as outlined in the fourth paragraph of the Preamble to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, a professional Civil Service (ASN) is required to provide public services to the community. However, there is a phenomenon indicating that employee discipline within the Department of Industry and Trade of Banten Province is not yet satisfactory. This study employs a survey method and path analysis technique, with a sample consisting of all 81 employees. The path coefficient results indicate that the effect of Allowances on Discipline has a coefficient value of 0.277, a t-statistic of 2.854, and a significance level of 0.004. The effect of Work Culture on Discipline is 0.318, with a t-statistic of 3.832 and a significance level of 0.000. The effect of Motivation on Discipline is 0.362, with a t-statistic of 4.011 and a significance level of 0.000. The effect of Allowances on Motivation is 0.510, with a t-statistic of 5.519 and a significance level of 0.000, while the effect of Work Culture on Motivation is 0.388, with a t-statistic of 3.937 and a significance level of 0.000. The analysis shows that Motivation can mediate the relationship between Allowances and Discipline, with a path coefficient of 0.184, a t-statistic of 3.205, and a significance level of 0.001. Additionally, Motivation is confirmed to mediate the relationship between Work Culture and Discipline, with a path coefficient of 0.140, a t-statistic of 2.637, and a significance level of 0.009. This research underscores the importance of Allowances, Work Culture, and Motivation in enhancing employee Discipline.

Keywords: Employee Discipline, Work Motivation, Allowances, and Work Culture

Abstrak

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), diperlukan ASN yang profesional, dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Ditemukan fenomena disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten belum seperti yang diharapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, teknik Analisis Jalur. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai yang berjumlah 81 orang. Dari hasil koefisien jalur pengaruh Tunjangan terhadap Disiplin memiliki nilai koefisien sebesar 0.277, t-statistik 2,854 dan Sig. 0,004, Budaya kerja terhadap Disiplin kerja sebesar 0,318, t-statistik 3,832 dan Sig. 0,000, Motivasi terhadap Disiplin kerja sebesar 0,362, t-statistik 4,011 dan Sig. 0.000, Tunjangan terhadap, Motivasi sebesar 0,510, t-statistik 5,519 dan Sig. 0,000, Budaya kerja terhadap, Motivasi kerja sebesar 0,388, t-statistik 3,937, dan Sig. 0,000, Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh, Motivasi kerja dapat memediasi hubungan pengaruh tunjangan terhadap, Disiplin kerja memiliki nilai path coefficient sebesar 0,184 dengan t-statistik 3,205 dan Sig. 0,001, dan Motivasi kerja terbukti mampu menjadi mediator dalam hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja. Nilai path coefficient yang diperoleh adalah 0,140 dengan t-statistik sebesar 2,637 dan tingkat signifikansi 0,009. Dari hasil penelitian ini menekankan pentingnya Tunjangan kerja, Budaya kerja, dan Motivasi kerja dalam meningkatkan Disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Tunjangan Kerja, dan Budaya Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara sebagai unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan program pemerintah dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan nasional yang tercantum dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, tidak terpengaruh oleh kepentingan politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik yang baik. ASN juga harus bisa menjadi perekat persatuan bangsa dengan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945. Tujuan nasional yang dimaksud adalah melindungi seluruh bangsa Indonesia dan wilayahnya, memajukan kesejahteraan rakyat, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta turut menciptakan ketertiban dunia yang berlandaskan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan ini, ASN memiliki peran penting dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan. Dalam tugas pelayanan publik, ASN bertanggung jawab menyediakan layanan berupa barang, jasa, atau administrasi yang dibutuhkan masyarakat. Sementara itu, tugas pemerintahan mencakup pengelolaan kelembagaan, kepegawaian, dan administrasi pemerintahan. Di sisi lain, tugas pembangunan yang diemban ASN mencakup pembangunan bangsa dalam aspek budaya dan politik, serta pembangunan ekonomi dan sosial. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.

Dengan kinerja ASN yang optimal, tujuan nasional sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945 dapat diwujudkan. Manajemen ASN mencakup dua aspek utama, yaitu Manajemen PNS dan Manajemen PPPK, yang harus diatur secara komprehensif dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur yang jelas. Manajemen PNS mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penetapan pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola promosi, mutasi, penilaian kinerja, hingga penggajian dan tunjangan. Selain itu, manajemen ini juga mencakup pemberian penghargaan, pengelolaan disiplin, proses pemberhentian, jaminan pensiun dan hari tua, serta perlindungan pegawai. Sedangkan Manajemen PPPK meliputi perencanaan kebutuhan, rekrutmen, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, pengelolaan disiplin, pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan. Agar produktivitas ASN meningkat sekaligus kesejahteraannya terjamin, Undang-Undang ini menegaskan bahwa ASN berhak mendapatkan gaji yang adil dan layak sesuai beban kerja, tanggung jawab, serta risiko yang dihadapi dalam menjalankan tugas.

Dalam UU No 5 tahun 2014, fungsi ASN adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan ASN memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan kebijakan publik yang telah dirumuskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan aturan yang berlaku. Mereka juga harus memberikan pelayanan publik yang profesional, berkualitas, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Selain itu, ASN diharapkan mampu memperkuat persatuan dan kesatuan NKRI melalui peran strategis mereka. Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas dalam menjalankan tugas pemerintahan serta pembangunan nasional, ASN dituntut untuk bekerja secara profesional, bebas dari pengaruh politik, dan menjauhi praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam menjalankan tugasnya, ASN harus menunjukkan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintah. ASN juga diwajibkan untuk menjaga persatuan bangsa, melaksanakan kebijakan yang dirumuskan oleh pejabat yang berwenang, mematuhi aturan hukum, dan

menjalankan tugas kedinasan dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, mereka harus menunjukkan integritas serta menjadi teladan dalam bersikap dan bertindak. Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting bagi ASN, khususnya PNS, karena mereka adalah elemen utama dalam sumber daya manusia aparatur negara. Sebagai pelayan publik, PNS diharapkan memiliki sikap yang loyal, bermoral, profesional, serta sadar akan tanggung jawab mereka dalam memberikan layanan yang terbaik. Dengan sikap dan kinerja yang baik, ASN diharapkan mampu berperan sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta mendukung keberhasilan pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 10 Agustus 2024, ditemukan fenomena disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten belum seperti yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Selain itu tingkat kehadiran pegawai juga merupakan salah satu faktor yang utama dalam pencapaian kerja suatu organisasi. Berdasarkan data rekap absensi pegawai yang diperoleh dari bidang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten pada tahun 2023-2024, menunjukkan dari total 81 pegawai tingkat ketidakhadiran pegawai rata-rata adalah 17% setiap bulannya, berdasarkan data rekap absensi tersebut dapat diketahui bahwa masih adanya absensi pegawai belum optimal dan masih belum sesuai dengan harapan. Dengan tingkat absensi yang cukup tinggi tersebut, baik itu dari alfa, sakit dan izin mengakibatkan kedisiplinan pegawai berkurang. Pada kondisi ini diasumsikan bahwa kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan program pemerintah kurang maksimal.

Fleksibilitas kerja memiliki kelebihan dan kekurangan. Kekurangan ini dapat terlihat dari beberapa perilaku pegawai yang datang terlambat tanpa alasan yang jelas, selain itu adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan sebagai pegawai terhadap aturan jam kerja yaitu pasca apel pagi, beberapa pegawai tidak langsung melaksanakan tugasnya masing-masing menuju ruangan kerja. Akan tetapi melakukan kegiatan atau aktivitas dengan mengobrol dan berjemur di halaman kantor, sehingga sudah jelas mengurangi jam kerja yang sebenarnya seharusnya dilaksanakan, dan Menurunnya semangat, gairah kerja, dan inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga penerapan kedisiplinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten tersebut tidak optimal. Disiplin menjadi elemen penting dalam memastikan kelancaran pelaksanaan pekerjaan di sebuah organisasi. Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tidak hanya meningkatkan semangat dan gairah kerja, tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuannya. Untuk itu, kedisiplinan pegawai harus menjadi prioritas utama yang dibangun dan ditegakkan, karena merupakan kunci keberhasilan organisasi. Menurut Gusti (2012), disiplin berasal dari kata **discipline** dalam bahasa Inggris, yang berarti tertib, taat, mampu mengendalikan diri, serta mengikuti aturan dan norma yang berlaku. Disiplin juga dapat diartikan sebagai latihan untuk memperbaiki perilaku atau membentuk karakter yang lebih baik melalui sistem aturan yang jelas. Dengan kedisiplinan, baik individu maupun tim dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan harapan. Sementara itu, Rivai (2010) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mendorong karyawan mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran agar mau mematuhi aturan perusahaan serta norma sosial. Disiplin kerja memiliki peran besar dalam menciptakan kinerja yang efektif dan mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi faktor penting untuk keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai adalah tunjangan kerja. Handoko dalam Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa secara teori, tunjangan kinerja merupakan bagian dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai. Tunjangan ini dapat

menjadi salah satu faktor pendorong motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, setiap organisasi berusaha merancang sistem pemberian tunjangan kinerja yang efektif agar dapat meningkatkan motivasi sekaligus kinerja para pegawai. Istilah tunjangan kinerja tergolong baru bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena sebagian besar dari mereka lebih akrab dengan istilah remunerasi. Remunerasi sendiri biasanya dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja, sehingga dianggap mampu menjadi pendorong motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2000:946), remunerasi diartikan sebagai bentuk penghargaan atau hadiah atas jasa yang telah diberikan. Dengan kata lain, tunjangan kinerja adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerja atau prestasi kerja mereka, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 63, tambahan penghasilan diberikan untuk mendukung kesejahteraan pegawai dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti prestasi kerja, lokasi penugasan, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi. Tunjangan kinerja ini diberikan kepada PNS maupun calon PNS dengan harapan mampu mendorong kedisiplinan, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan instansi, serta meningkatkan kesejahteraan pegawai, termasuk di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten.

Selain Tunjangan kerja dan Budaya kerja, Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya ada Motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2010), motivasi adalah dorongan yang diberikan untuk membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi demi mencapai kepuasan. Motivasi juga menentukan seberapa besar usaha seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya, jika motivasi rendah, seseorang tidak akan mampu mencapai hasil yang melebihi tingkat motivasinya. Sedangkan menurut Singodimedjo (2012) mengemukakan bahwa adanya adanya kehadiran yang efektif menandakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan dan menentukan kedisiplinan dengan harapan kedisiplinan dalam bentuk Sikap kesediaan dan kerelaan mematuhi dan mentaati norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya termasuk kedisiplinan untuk selalu hadir dalam bekerja. Sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan.

Selain tunjangan kerja, faktor lain yang memengaruhi disiplin pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja memiliki peran penting dalam membentuk kedisiplinan, sekaligus berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitas maupun program yang telah direncanakan. Menurut Soetrisno (2016) dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia**, budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Meski pelanggaran terhadap kebiasaan ini tidak dikenai sanksi tegas, secara moral seluruh anggota organisasi telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut harus diikuti untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan mencapai tujuan bersama. Dari penjelasan ini, budaya kerja dapat diartikan sebagai pola perilaku yang konsisten dilakukan oleh setiap individu dalam organisasi, sehingga menjadi kebiasaan yang melekat dalam keseharian kerja. Hasibuan (2016) dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** juga menjelaskan bahwa budaya kerja adalah sebuah falsafah yang berakar pada pandangan hidup, nilai-nilai, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Budaya ini tercermin melalui sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, dan tindakan anggota organisasi, yang semuanya menyatu dalam cara mereka bekerja. Dengan kata lain, budaya kerja tidak hanya membentuk kebiasaan, tetapi juga menjadi landasan moral dan filosofi yang mendorong kinerja setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fiuna Eliyu Harini, Zainul Hidayat, dan Imam Abrori (2022), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Puskesmas Penanggal. Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Hujaimatul Fauziah dan Andrean Rama Putra (2019), yang menemukan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh sebesar 76% terhadap disiplin kerja pegawai di BPKAD Kabupaten Pesawaran. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Pakaya (2020) juga mendukung temuan ini. Ia menyimpulkan bahwa budaya kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil dari berbagai penelitian tersebut menggarisbawahi pentingnya faktor budaya organisasi dan tunjangan kinerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di berbagai sektor.

Persoalan-persoalan tersebut diatas sampai sekarang di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten belum pernah dilakukan analisis disiplin kerja pegawai guna untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Sementara itu beban pekerjaan terus bertambah yang tentu akan menjadi persoalan besar jika tidak segera menemukan cara penyelesaiannya, salah satunya melalui analisis disiplin kerja pegawai. Analisis disiplin kerja pegawai inilah yang akan membantu para pihak khususnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Sehingga masalah-masalah disiplin kerja pegawai dapat segera teratasi. Banyaknya persoalan yang ada di lingkup organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tunjangan kerja dan Budaya kerja Terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja sebagai variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, Beberapa masalah dapat dirumuskan untuk memahami persoalan yang terjadi serta mencari solusinya. Rumusan masalah tersebut antara lain adalah sebagai berikut: Apakah Tunjangan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten? Apakah Budaya kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten? Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten? Apakah Tunjangan kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten? Apakah Budaya kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten? Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten? Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Budaya kerja terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten? Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini akan dijabarkan sebagaimana berikut di bawah ini: Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh Budaya kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh Tunjangan kerja terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh Budaya kerja terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Mengkaji dan memahami bagaimana tunjangan kerja memengaruhi disiplin

kerja melalui motivasi kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Selain itu, meneliti pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pegawai di instansi yang sama.

Hipotesis

H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai.

H₂ : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai.

H₃ : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai.

H₄ : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Tunjangan kerja terhadap Motivasi kerja.

H₅ : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya kerja terhadap Motivasi kerja.

H₆ : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

H₇ : Diduga Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Budaya kerja terhadap Disiplin kerja Pegawai melalui Motivasi Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel. Menurut Sugiyono (2019:65), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam hal ini, strategi tersebut digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas, yaitu Tunjangan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), terhadap variabel terikat, yaitu Disiplin Kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, dengan teknik Analisis Jalur, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017:46), analisis jalur (path analysis) merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel. Analisis jalur digunakan untuk menguji matriks korelasi pada model kausal yang dibandingkan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik atau kuantitatif, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer yang di ambil dari kuesioner dari responden, Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisoner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut Sugiyono (2018:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Data Sekunder, Data yang telah dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan selain penelitian disebut data sekunder. Data sekunder biasanya tersedia dari berbagai sumber, seperti laporan penelitian, jurnal ilmiah, buku, basis data, dan lembaga pemerintah atau organisasi lainnya. Penggunaan data sekunder seringkali lebih hemat waktu dan biaya daripada mengumpulkan data primer. Sumber data sekunder antara lain:
 - a. Laporan penelitian adalah temuan penelitian yang telah diterbitkan oleh organisasi, lembaga riset, atau akademisi.
 - b. Jurnal Ilmiah: Artikel yang diterbitkan dalam jurnal akademik yang membahas berbagai aspek teoritis dan empiris dari topik yang dibahas.

- c. Data Tersier, Data Tersier menurut E-learning Unimus (URL), Data tersier adalah data yang diadaptasi dari berbagai sumber terbitan, seperti jurnal penelitian, buku, dan media ilmiah.

Instrumen dalam penelitian ini kuesioner atau angket yang kemudian diberikan kepada responden yang merupakan pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Banten. Kuesioner atau angket yang disebar berisikan serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini. Bentuk daftar pernyataan kuesioner atau angket yang digunakan merupakan kuesioner terstruktur dimana setiap pernyataan sudah tersedia berbagai alternatif jawaban.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara memberikan kuesioner untuk memperoleh data tentang modal usaha, pengetahuan keuangan, dan kinerja keuangan. Kuesioner yang digunakan mencakup beberapa pernyataan dalam bentuk skala likert. Responden penelitian yang akan mengisi kuesioner yaitu para pegawai dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Banten.
2. Wawancara. Sugiyono, (2014) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Maka dari itu wawancara sangat diperlukan dalam melakukan penelitian untuk mempermudah mengumpulkan informasi dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden yang terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

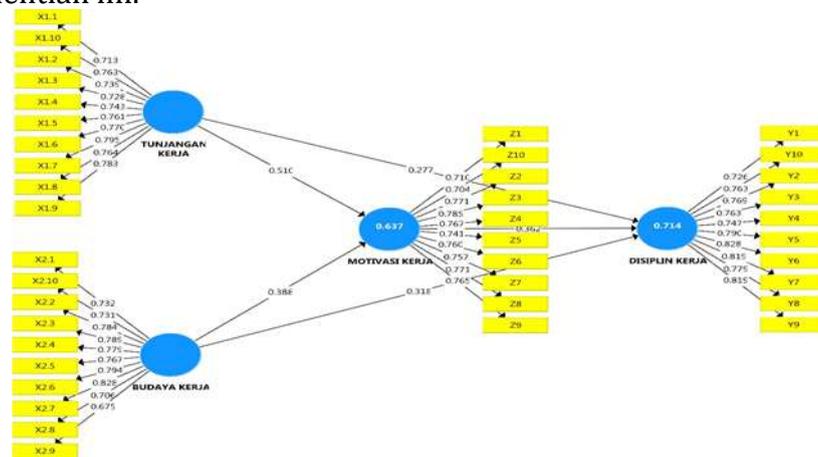
Pada hasil dan pembahasan ini akan memberikan gambaran pendahuluan mengenai temuan penelitian terkait partisipan kemudian dilanjutkan dengan analisis data menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan software Smart-PLS v.4. Selanjutnya model pengukuran dan struktural tersebut diuji, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis penelitian. Prosesnya diakhiri dengan diskusi yang berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang relevan. Penelitian ini menyajikan gambaran menyeluruh tentang responden, menguraikan karakteristik mereka berdasarkan pengisian kuesioner penelitian. Penyajian demografi responden memberikan informasi tambahan untuk memahami temuan penelitian. Responden penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Data kuesioner berjumlah 81 sudah dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini karena sampel dalam analisis Partial Least Square (PLS) dan structural Equation Modeling (SEM) (Ghozali, 2020).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Loading Factor (LF) atau Outer Loading

Loading factor adalah nilai yang mencerminkan seberapa kuat hubungan antara skor suatu item pertanyaan dan skor indikator konstruk yang diukur. Secara umum, nilai loading factor di atas 0,7 dianggap valid. Namun, menurut Hair et al. (2022), untuk pemeriksaan awal, nilai sekitar 0,3 sudah memenuhi standar minimal. Nilai loading factor di sekitar 0,4 dianggap lebih baik, sementara nilai di atas 0,5 biasanya dianggap signifikan. Dalam penelitian ini, batas loading factor yang digunakan ditetapkan pada 0,7. Banyak indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading yang sama atau lebih besar dari 0,7. Menurut Ghozali (2020), nilai outer loading antara 0,5 hingga 0,6 sudah cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikator variabel yang memiliki nilai outer loading di bawah

0,5. Oleh karena itu, semua indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.



Gambar 1. Algoritma PLS (Loading Factor Manifest)
 Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS v.4 (2024)

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan rincian nilai loading factor untuk setiap item pertanyaan dalam instrumen penelitian. Diketahui bahwa semua instrumen penelitian memiliki nilai loading factor di atas 0,5, yang berarti semuanya dinyatakan valid. Selain itu, setiap item pertanyaan dari setiap variabel berhasil terekstrak dengan baik. Hal ini terlihat dari pengelompokan item-item valid dalam satu kolom, di mana nilai cross loading-nya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari total 40 item pernyataan, semuanya dapat diolah dengan baik.

Composite Reliability (CR)

Composite Reliability adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator-indikator dalam suatu variabel. Sebuah variabel dianggap memenuhi syarat composite reliability jika nilainya mencapai 0,7 atau lebih. Nilai composite reliability semua variabel penelitian ≥ 0.7 . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Hasil Analisis Parameter Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE dapat dilihat sebagai berikut:

1. Jika nilai AVE lebih besar 0.5, maka item kuesioner tersebut valid
2. Jika nilai AVE lebih kecil 0.5, maka item kuesioner tersebut tidak valid Setelah dilakukan perhitungan menggunakan SmartPLS v.3.2.9. Nilai AVE masing-masing variabel lebih dari 0.5. Menandakan bahwa terdapat varian yang cukup dalam variabel laten, sehingga mampu mempresentasikan variabel manifest terhadap konstruk laten (Hair et al., 2022). Selain itu, nilai akar kuadrat AVE masing-masing variabel (ditunjukkan dengan angka tebal) menunjukkan bahwa lebih besar dari nilai korelasi antar variabel (ditunjukkan oleh angka yang berada dibawah dan diatas angka yang ditebalkan). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Hasil Analisis Parameter Diskriminan Validitas

Dari hasil validitas diskriminan didapatkan nilai loading faktor dari masing-masing indikator memiliki nilai yang lebih besar terhadap variabel laten yang dibangunnya dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap variabel lainnya. Masing-masing indikator

pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing

Fornell-Lacker Createrium

Dalam pengujian discriminant validity berdasarkan nilai fornell-lacker createrium, menunjukkan nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai antar konstruk laten setiap variabel, dapat disimpulkan uji discriminant validity sesuai dengan syarat dan dinyatakan data valid.

Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

R Square

R² didapatkan dari penghitungan PLS algoritma pada software SmartPLS v.4 R-square hanya terdapat pada variabel laten yang dipengaruhi oleh variabel laten lainnya. Variabel laten terpengaruh disebut juga variabel laten endogen (Chin, 1998). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten endogen yang memiliki hitungan R² yaitu variabel kinerja dan komitmen organisasi. Terdapat tiga kriteria pengukuran R² yaitu 0.69 atau tinggi, 0.33 atau sedang, dan 0.19 atau lemah (Chin, 1998). R-Square dengan nilai 0.714 pada variabel Disiplin kerja yang dapat dimaknai bahwa kualitas model ini berkategori Tinggi karena ≥ 0.69 . Sementara R-Square yang dihasilkan pada variabel Motivasi kerja menghasilkan nilai 0.637 yang dapat dimaknai bahwa kualitas ini masuk kategori yang sedang karena ≥ 0.33 . Hubungan antara variabel Tunjangan kerja dan Budaya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin kerja, yaitu sebesar 71,4% dari variasi yang diamati. Sisanya sebesar 28,6% variasi tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Penelitian menemukan bahwa variabel Tunjangan kerja, dan Budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten, dengan besaran sebesar 0,637 Artinya hubungan antar variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 63,7% terhadap Motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,3% tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Q Square

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q-Square. Jika nilai Q square > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q square < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai konservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki predictive relevance; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus: $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_p)$ dimana R²₁, R²₂ ... R²_p adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan. Besaran Q² memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q² ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis), Stone-Geisser Q-Square test (Chin, 1998). Q-Square dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2020). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Sedangkan jika nilai Q-Square kurang dari 0 (nol), maka model kurang atau tidak memiliki predictive relevance (Chin, 1998). Q² melakukan pengukuran terhadap hasil dari pengamatan model dan perkiraan pengukurannya. Nilai Q-Square pada variabel dependen (endogen) adalah 0.420. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q-Square > 0 (nol) yaitu 0.420 (Chin, 1998).

F Square

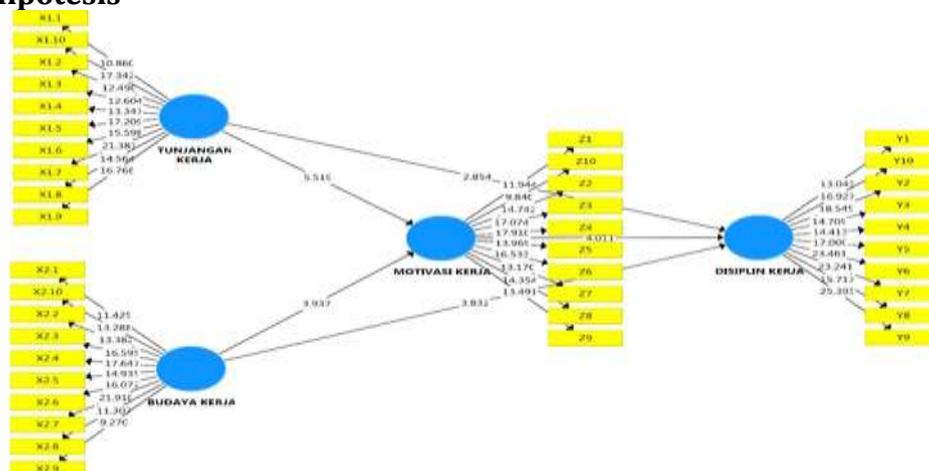
Nilai F-Square model yang digunakan untuk mengetahui besarnya effect size variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai F-Square sama dengan 0.35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0.15 maka penilaian pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0.02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2020). Hasil dari F-Square diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hubungan antara Tunjangan kerja terhadap Motivasi kerja memiliki nilai f- square sebesar 0.480, artinya terdapat pengaruh besar.
2. Hubungan antara Budaya kerja terhadap Disiplin kerja memiliki nilai f- square sebesar 0.186, artinya terdapat pengaruh menengah.
3. Hubungan antara Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja memiliki nilai f- square sebesar 0.166, artinya terdapat pengaruh menengah.
4. Hubungan antara dukungan Budaya kerja terhadap Motivasi kerja memiliki nilai f-square sebesar 0.278, artinya terdapat pengaruh menengah.
5. Hubungan antara Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja memiliki nilai f- square sebesar 0.122, artinya terdapat pengaruh kecil.

Indeks Goodness of Fit

GoF Indeks berfungsi sebagai sarana untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural. Selain itu dalam GoF Indeks juga terdiri dari pengukuran yang sederhana untuk seluruh perkiraan model, nilai GoF memiliki ketentuan yaitu 0.10 (GoF rendah), 0.25 (GoF medium), dan 0.36 (GoF tinggi). Untuk menghitung GoF indeks parameter yang dipakai adalah nilai AVE dan R-Square dari model yang kita rancang. Nilai GoF adalah: $GoF\ Indeks = \sqrt{0.582 \times 0,675} = \sqrt{0,393} = 0.627$ Semakin besar nilai GoF maka penggambaran model semakin sesuai. Kategori nilai GoF menurut Wetzels et al., (2009) nilai GoF adalah 0.10 (GoF rendah), 0.25 (GoF medium) dan 0.36 (GoF tinggi). Nilai GoF 0.672 diinterpretasikan GoF tinggi, artinya model pengukuran (outer model) dengan model struktural (inner model) sudah fit.

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Uji Signifikansi Model Bootstrapping

Sumber: Data diolah SmartPLS v.4 (2024)

Analisis pada Bootstrapping menghasilkan nilai yang terdapat pada koefisien untuk setiap hubungan, antara nilai paling tinggi yang bisa dilihat dari hubungan yang terjadi yaitu Tunjangan kerja terhadap Motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 5.515, sementara nilai paling bawah bisa dilihat dari Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 2.854. Berdasarkan hasil perhitungan SmartPLS v.4, nilai t-statistik yang diperoleh dalam penelitian ini terlihat bahwa semua hubungan antar variabel laten dinyatakan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan karena memiliki nilai t-statistik di atas 1.96.

Pengaruh Secara Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini dengan hasil analisis data yang dilakukan. Pengujian hipotesis dilakukan sesuai kerangka penelitian yang dilakukan untuk melakukan analisis dan menguji secara langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dan variabel endogen dengan model moderasi. Tingkat signifikansi pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai dari sig. Pengujian hipotesis secara langsung digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari setiap variabel eksogen terhadap endogen. Variabel eksogen terdiri dari Tunjangan kerja (X1), Budaya kerja (X2), dan variabel endogen yaitu Disiplin kerja (Y). Setelah dilakukan proses bootstrapping terhadap model pengukuran, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Pengaruh langsung Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Tunjangan terhadap Disiplin memiliki nilai koefisien sebesar 0.277 dengan t-statistik $2,854 \geq 1.96$ dan Sig. sebesar $0,004 \leq 0,05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Tunjangan Kerja maka semakin meningkat Disiplin Kerja pegawai, maka H1 diterima.
2. H2: Pengaruh langsung Budaya kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Budaya kerja terhadap Disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,318 dengan t-statistik $3,832 \geq 1.96$ dan Sig. sebesar $0,000 \leq 0.05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Budaya kerja maka semakin meningkat Disiplin kerja pegawai, maka H2 diterima.
3. H3: Pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Motivasi terhadap Disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,362 dengan t-statistik $4,011 \geq 1.96$ dan Sig. sebesar $0.000 \leq 0.05$, yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat Disiplin kerja, maka H3 diterima.
4. H4: Pengaruh langsung Tunjangan kerja terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Tunjangan terhadap Motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,510 dengan t-statistik $5,519 \geq 1.96$ dan Sig. sebesar $0,000 \leq 0.05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Tunjangan kerja maka semakin meningkat Motivasi kerja, maka H4 diterima.
5. H5: Pengaruh langsung Budaya kerja terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Budaya kerja terhadap Motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,388 dengan t-statistik $3,937 \geq 1.96$ dan Sig. sebesar $0,000 \leq 0.05$ yang menjelaskan bahwa pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Nilai positif pada koefisien parameter artinya semakin tinggi Budaya kerja maka semakin meningkat Motivasi Kerja pegawai, maka H5 diterima.

Pengaruh Secara Tidak Langsung

Pengujian hipotesis tidak langsung dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel moderasi yang berpotensi memperkecil atau memperbesar pengaruhnya terhadap variabel endogen. Faktor eksogen dalam penelitian ini adalah Tunjangan Kerja (X1) dan Budaya kerja (X2), sedangkan Motivasi kerja (Z) dianggap sebagai variabel mediasi. Sedangkan variabel yang berasal dari dalam sistem itu sendiri adalah Disiplin kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis langsung ditampilkan pada tabel berikut.

1. H6: Pengaruh tidak langsung Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Motivasi kerja dapat memediasi hubungan pengaruh Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja memiliki nilai path coefficient sebesar 0,184 dengan t-statistik $3,205 \geq 1.96$ dan Sig. $0,001 \leq 0.05$ yang menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mediasi ini diterima, maka H6 diterima.
2. H7: Pengaruh tidak langsung Budaya kerja terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Motivasi kerja dapat memediasi hubungan pengaruh Budaya kerja terhadap Disiplin kerja memiliki nilai path coefficient sebesar 0,140 dengan t-statistik $2,637 \geq 1.96$ dan Sig. $0,009 \leq 0.05$ yang menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dukungan Budaya kerja terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mediasi ini diterima, maka H7 diterima.

Pengaruh Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten

Hasil analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,277, t-statistik 2,854 (lebih besar dari 1,96), dan tingkat signifikansi 0,004 (lebih kecil dari 0,05). Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tunjangan kerja, semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis H1 diterima. Sesuai dengan hasil temuan dari hasil penelitian terdahulu berdasarkan hasil uji analisis data, persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 8,238 + 0,766X$. Koefisien regresi untuk variabel Tunjangan Kinerja adalah 0,766, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Tunjangan Kinerja dan Disiplin Pegawai. Melalui uji hipotesis, nilai t yang diperoleh adalah 4,681 dengan tingkat signifikansi 0,00, yang artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,681 > 1,68107$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Sementara itu, nilai Adjusted R Square (Adjusted R²) sebesar 0,322 atau 32%, yang berarti 32% dari variasi disiplin pegawai dapat dijelaskan oleh Tunjangan Kinerja, sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. (Hujaimatul Fauziah dan Andrean Rama Putra, 2019). Penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dapat meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Dalam konteks ini, tunjangan kerja berfungsi sebagai salah satu faktor eksternal yang mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika pegawai merasa dihargai melalui tunjangan yang diberikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan meningkatkan disiplin kerja mereka. Dengan demikian, tunjangan kerja tidak hanya berfungsi sebagai insentif finansial, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal dalam suatu organisasi.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,318, t-statistik 3,832 (lebih besar dari 1,96), dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya kerja, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, sehingga hipotesis H2 diterima. Temuan penelitian sebelumnya juga mendukung hasil ini. Berdasarkan penelitian Syaiful Pakaya (2020), budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,400 atau 40%, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari probabilitas 0,05. Dengan demikian, budaya kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk mematuhi aturan serta menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan Disiplin kerja karyawan secara keseluruhan. Ketika budaya kerja di suatu organisasi menekankan nilai-nilai seperti tanggung jawab, kerjasama, dan etika kerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif atau tidak mendukung dapat menyebabkan rendahnya disiplin kerja, yang dapat berdampak buruk pada kinerja individu dan tim. Dengan demikian, budaya kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja. Organisasi yang mampu membangun dan memelihara budaya kerja yang positif akan melihat peningkatan dalam disiplin dan kinerja karyawan mereka.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,362, t-statistik 4,011 (lebih besar dari 1,96), dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Koefisien positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai, sehingga hipotesis H3 diterima. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) juga menemukan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja serta kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Berdasarkan temuan di lapangan, penelitian tersebut merekomendasikan berbagai upaya perbaikan terkait motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan untuk masa mendatang. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ada, serta meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan atau pengakuan dari atasan dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi disiplin kerja mereka. Sebaliknya, ketika karyawan mendapatkan dukungan dan insentif yang memadai, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan disiplin yang baik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan akan melihat peningkatan dalam disiplin dan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Tunjangan kerja terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten

Hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,510, t-statistik 5,519 (lebih besar dari 1,96), dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan yang diberikan, semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai, sehingga hipotesis H4 diterima. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Hasil uji ANOVA menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang membuktikan bahwa tunjangan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:253), di mana kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak mencukupi, motivasi kerja cenderung menurun (Suryana, H., Nadeak, B., & Nurhasanah, N., 2021). Tunjangan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut beberapa penelitian dan pendapat ahli, tunjangan kerja dapat berfungsi sebagai insentif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Dengan demikian, tunjangan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui tunjangan yang memadai cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas mereka. Organisasi yang mampu memberikan tunjangan yang tepat akan melihat peningkatan motivasi dan kinerja di antara karyawan mereka.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien jalur yang diperoleh adalah 0,388 dengan nilai t-statistik 3,937, yang lebih besar dari 1,96, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti semakin baik budaya kerja, semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai, sehingga hipotesis H5 diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,719, menandakan adanya hubungan yang kuat. Selain itu, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,772 menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat menjelaskan 76,9% motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Sulawesi Barat. Sisa 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini (Halim, A., & Ramadhan, A. 2022). Budaya kerja yang positif berkontribusi besar terhadap motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada motivasi. Karyawan yang berada dalam organisasi dengan budaya yang kuat dan positif cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat menurunkan motivasi. Karyawan yang merasa diabaikan atau terasing dalam lingkungan kerja cenderung kurang termotivasi dan tidak produktif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan dan memelihara budaya kerja yang positif untuk meningkatkan motivasi karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi di antara karyawan dapat berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik.

Pengaruh Tunjangan kerja terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara tunjangan kerja dan disiplin kerja. Path coefficient yang diperoleh adalah 0,184 dengan t-statistik 3,205, yang lebih besar dari 1,96, serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan tunjangan kerja terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja, sehingga hipotesis H6 diterima. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai 0,242. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi tercatat sebesar 0,350, yang diperoleh dari hasil perkalian 0,776 dengan 0,452. Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung jauh lebih besar daripada pengaruh langsung, menandakan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru (Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B., 2019). Tunjangan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi disiplin kerja. Ketika karyawan menerima tunjangan yang memadai, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Lebih lanjut, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ada, sehingga meningkatkan disiplin kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan berperilaku positif di lingkungan kerja. Dengan demikian, tunjangan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja melalui motivasi kerja. Organisasi yang memberikan tunjangan yang baik akan melihat peningkatan motivasi di antara karyawan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Disiplin kerja melalui Motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya kerja dan disiplin kerja. Nilai path coefficient yang diperoleh adalah 0,140 dengan t-statistik 2,637, yang lebih besar dari 1,96, serta nilai signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh signifikan dari dukungan budaya kerja terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja, sehingga hipotesis H7 diterima. Temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa nilai koefisien original sample sebesar 0,027 menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, perbandingan antara t-statistik dan t-tabel diperlukan. Dalam hal ini, t-statistik yang diperoleh adalah 0,621, yang lebih kecil dari 1,96, dengan nilai P-Value 0,537 yang lebih besar dari 0,05. Analisis ini menunjukkan bahwa H0 diterima, dan H6 ditolak. Ini berarti bahwa meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (Sari, M. W., Pratiwi, N., & Afriyanti, S. 2023).

Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan pengaruh ini sering kali dimediasi oleh motivasi kerja. Ketika budaya kerja dalam suatu organisasi positif dan mendukung, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Menurut penelitian, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat dalam budaya yang positif akan lebih berkomitmen untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ada, sehingga meningkatkan disiplin kerja mereka. Sebagai contoh, budaya kerja yang menekankan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap prestasi individu dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif atau tidak mendukung dapat mengurangi motivasi kerja,

yang pada gilirannya dapat menurunkan disiplin kerja. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau terasing dalam lingkungan kerja mereka cenderung kurang termotivasi dan lebih mungkin untuk melanggar aturan atau tidak memenuhi tanggung jawab mereka. Dengan demikian, budaya kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja melalui motivasi kerja. Organisasi yang mampu menciptakan dan memelihara budaya kerja yang positif akan melihat peningkatan motivasi di antara karyawan mereka, yang akan berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja dan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tunjangan kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai, serta peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. Penelitian ini menemukan bahwa tunjangan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi tunjangan yang diberikan kepada pegawai, semakin baik tingkat disiplin kerja yang dicapai. Tunjangan kerja terbukti menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih tertib dan mematuhi aturan yang ada. Selain itu, budaya kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menciptakan kebiasaan positif, nilai-nilai, dan norma yang kuat mampu meningkatkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih disiplin. Budaya kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan ketaatan pada peraturan organisasi. Motivasi kerja, sebagai faktor penting dalam penelitian ini, terbukti berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk berkomitmen pada tugasnya, menjaga tanggung jawab, serta menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara tunjangan kerja dan budaya kerja terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan disiplin kerja. Demikian pula, budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga pegawai lebih bersemangat untuk menjalankan tugas dengan penuh disiplin. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan tunjangan kerja, penguatan budaya kerja, dan peningkatan motivasi kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan pendekatan ini, diharapkan kinerja organisasi dapat terus meningkat dan tujuan pembangunan dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Afrianti, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang).
- Arfiani Haryanti, "Disiplin Pegawai Negeri Sipil" (<https://www.bkn.go.id/artikel/disiplin-pegawai-negeri-sipil>, 2019), h.1
- Bustari Akhmad, O. S. W. I. N. (2019). Pengaruh Program Tunjangan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan di Yogya Deptstore Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2), 50-60.
- Fauziah, H., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin

- Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*.
- Gusti, D. H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 549-564.
- Gusti, Messa Media. (2012). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. Universitas Negeri Yogyakarta, 3(1).
- Hajjanawati, A., Emi, S., & M Amirudin, S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Tunjangan Prestasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma)
- Halim, A., & Ramadhan, A. (2022). Pengaruh budaya kerja IDE to malaqbi terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 19(4), 812-820.
- Halim, A., & Ramadhan, A. (2022). Pengaruh budaya kerja IDE to malaqbi terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187-193.
- Hanifah, Y. (2017). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 187-193.
- Harini, F. E., Hidayat, Z., & Abrori, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penangga. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 4(4), 285-294.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210-219.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Husin, R. S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 1-8.
- Jaya, K. Y. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Karim, D. F. (2019). Pengaruh tunjangan kinerja daerah (TKD) terhadap kinerja pegawai pada lingkup dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Banggai. *Jurnal Clean Government*, 2(1), 189-201.
- Layuk, A. S., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Maryu, S., 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui

- Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11-24.
- Pakaya, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(1), 21-32.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Puspita, G. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida*, 4(1), 23-33.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(11), 3357-3372.
- Sari, M. W., Pratiwi, N., & Afriyanti, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 12(3), 666-671.
- Singodimedjo, 2012: 86). *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol.04, No.02, 2020* Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suci, N. G. P. C. (2015). Pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap optimalisasi kinerja karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Akuntansi Unesa*, 3(3), 1-24.
- Suryana, H., Nadeak, B., & Nurhasanah, N. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 10-17.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Tsur, Y. R. (2019). *Pemetaan Kinerja Karyawan Melalui Mutasi Dan Budaya Kerja Pada Divre III Di Pt. Telkomsel Grapari Btc Mall Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal pemerintahan integratif*, 1(1), 13-27.
- Zahari, M. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 47-57.