
Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat

Yosefh Teguh Wibawanto^{1)*}; Mashur Razak²⁾; Muhammad Hidayat³⁾

^{1,2,3)} Jurusan Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

*Yosefhteguh12@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, (2) Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara, dan (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variable atau lebih. Sampel penelitian berjumlah 65 orang, menggunakan sampel jenuh, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, (2) Disiplin, Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,742 yang artinya bahwa variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Y) sebesar 74,2%, sedangkan sisanya 25,8% variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata-kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja ASN

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The Influence of Discipline, Motivation and Work Culture partially on the Performance of State Civil Apparatus, (2) The effect of Discipline, Motivation and Work Culture simultaneously on the Performance of State Civil Apparatus, and (3) the most dominant variable influencing on the Performance of State Civil Apparatus at the Office of Industry and Trade of West Papua Province. This study uses a quantitative descriptive approach aimed at testing the theory with realities in the field through measuring the influence of the independent variable on the dependent variable. The research sample consisted of 65 people, using a saturated sample, with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) Discipline, Motivation and Work Culture have a partial effect on the Performance of State Civil Apparatus at the Office, (2) Discipline, Motivation and Work Culture have a simultaneous effect on the Performance of State Civil Apparatus at the Office, and (3) Motivation variables have the most dominant influence on on the Performance of State Civil Apparatus at the Office of Industry and Trade of West Papua Province. The results of the calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained 0.742 results, which means that the independent variable (X) has a positive and significant effect simultaneously on the dependent variable (Y) by 74.2%, while the remaining 25.8% of the dependent variable (Y) is explained by the variable. Another part of this research model.

Keywords : Discipline, Motivation, Work Culture and Performance of ASN

1. Pendahuluan

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena menentukan pencapaian tujuan instansi pemerintahan daerah. ASN sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan daerah dikarenakan ASN sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. SDM aparatur adalah dimensi dan unik dibanding mengelola *resources* yang lain. Manusia memiliki

sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan / *manage* yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya-sumber daya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik.

Kinerja atau *performance* merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu departemen yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada suatu kelompok (Yulianti, et al, 2017). Menurut Rahadi, (2010) kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dari uraian tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin adalah suatu alat atau kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban (Afandi, 2016). Prihantoro (2015), menyatakan bahwa disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas.

Pentingnya disiplin kerja ini dikemukakan oleh Pangarso dan Susanti (2016), dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Untuk meningkatkan disiplin kerja ASN, diperlukan juga motivasi kerja ASN baik motivasi internal maupun eksternal dari pimpinan organisasi tempat ASN bekerja. Kemudian Dewi, et al (2021) mengemukakan bahwa disiplin merupakan bagian penting yang harus ada dalam diri pegawai agar dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Munir, et al (2020) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi organisasi dalam hal ini pemerintahan daerah. Secara umum motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu (Nurkholis, et al, 2018). Selanjutnya menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Karunia, 2018). Namun, berbeda dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi, et al (2021) dimana motivasi kerja tidak memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Triguno (2013), budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu konsep yang didasari oleh kebiasaan atau keseluruhan pola perilaku setiap individu atau kelompok yang dibudayakan dan dikembangkan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan efisiensi dalam bekerja.

Fenomena yang ada saat ini pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat terkait disiplin, motivasi dan budaya kerja menunjukkan bahwa ketiga variabel ini dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal, motivasi kerja ASN masih rendah, hal ini terlihat dari tugas-tugas yang menjadi tupoksinya terkadang lambat diselesaikan. Akibat lanjutan dari lemahnya ketiga variabel ini berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Masih ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, hal menunjukkan lemahnya disiplin kerja sehingga membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi dalam melayani masyarakat.

Oleh sebab itu upaya untuk peningkatan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan disiplin, motivasi dan budaya kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Sebab dengan disiplin, motivasi dan budaya kerja yang baik dari pegawai, diharapkan kinerja pegawai secara bertahap dapat ditingkatkan. Disiplin, motivasi dan budaya kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi dinas, sehingga para pegawai bisa enjoy di tempat kerja, muncul rasa loyal terhadap organisasi. Untuk menumbuhkan semangat serta loyalitas pegawai, maka organisasi harus mampu membangun budaya kerja yang kuat.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Echdar (2017), Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, akan meneliti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh disiplin, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Dengan demikian penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus-rumus statistik.

Tempat penelitian dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi, yaitu : Pertama, Data primer, dimana data yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh para responden penelitian. Jawaban responden ini kemudian ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Kedua, Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil kepustakaan, dengan membacakan buku-buku, artikel dan laporan-laporan yang berhubungan dengan kajian dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi berganda menggunakan *software SPSS for windows*.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah. Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 1. maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.166. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r hitung) seluruh variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.320 – 0.913. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0.166 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Selanjutnya, dilanjutkan dengan Uji Reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2012). Nilai Alpha yang $<$ 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten

dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2012). Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja Motivasi Kerja Budaya, dan Kinerja pada Tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Uji Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Disiplin Kerja)	X1.1	0,776	0,166	0,000	Valid
	X1.2	0,376	0,166	0,002	Valid
	X1.3	0,505	0,166	0,000	Valid
	X1.4	0,675	0,166	0,000	Valid
	X1.5	0,773	0,166	0,000	Valid
	X1.6	0,706	0,166	0,000	Valid
X2 (Motivasi Kerja)	X2.1	0,913	0,166	0,000	Valid
	X2.2	0,674	0,166	0,000	Valid
	X2.3	0,913	0,166	0,000	Valid
	X2.4	0,913	0,166	0,000	Valid
	X2.5	0,631	0,166	0,000	Valid
	X2.6	0,674	0,166	0,000	Valid
X3 (Budaya Kerja)	X3.1	0,913	0,166	0,000	Valid
	X3.2	0,674	0,166	0,000	Valid
	X3.3	0,913	0,166	0,000	Valid
	X3.4	0,913	0,166	0,000	Valid
	X3.5	0,631	0,166	0,000	Valid
	X3.6	0,674	0,166	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0,320	0,166	0,009	Valid
	Y2	0,729	0,166	0,000	Valid
	Y3	0,398	0,166	0,001	Valid
	Y4	0,501	0,166	0,000	Valid
	Y5	0,602	0,166	0,000	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, 2020

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0.743	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.797	0.60	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0.797	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.643	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer di Olah, 2020

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	27.207	4.746		5.733	.000
	Disiplin Kerja	.224	.204	.165	3.102	.000
	Motivasi Kerja	.281	.369	.268	2.762	.000
	Budaya Kerja	.213	.304	.245	2.702	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer di Olah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = 27,207 + 0,224X_1 + 0,281X_2 + 0,213X_3 + e \dots\dots(2)$$

Tabel 4. Tabel ANOVA (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.379	3	3.460	12.883	.001 ^b
	Residual	239.006	61	3.918		
	Total	249.385	64			

Sumber data di olah,2020

Berdasarkan Tabel. 4 dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Budaya kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 12,883 lebih besar daripada 2,75 dan probabilitas 0,001 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (12,883 > 2,75) maka hipotesis IV diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3,102 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1,997 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung >ttabel =3,102 > 1,997, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2,762 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1,997. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 2,762 > 1,997, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 < 0,05$. Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja**. Maka Hipotesis II diterima

3. Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan terlihat dari uji t dimanat hitung 2,702 > t tabel 1,997 dengan signifikansi 0,004 < 0,05, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budayakerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,004 < 0,05$. Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **budaya kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja**, maka Hipotesis III diterima.

4. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja Dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 12,883 lebih besar daripada 2,75 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (11,868 > 2,74) Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) **berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Pertama, secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Kedua, secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Ketiga, secara parsial Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Keempat, secara simultan Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat. Kelima, variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat adalah variabel Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua untuk lebih meningkatkan Disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya kerja pegawai dengan mendorong pegawai meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas kerja. Bagi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Budaya kerja agar kinerjanya dapat lebih meningkat lagi. Serta, Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau

indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta Indonesia.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dewi, A., Fachmi, M., Ilyas, G. B., & Mustafa, H. (2021). The Relationship Between Discipline and Motivation on Employee Performance Through Mediation Of Job Satisfaction. *Proceedings of the 5th International Conference on Accounting, Management and Economics, ICAME 2020, 14-15 October 2020, Makassar, Indonesia*. <https://dx.doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2304264>
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta : Universitas Diponegoro.
- Karunia, Nina. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Utara. *Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta*.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Nurkholis, K. M., Berlian, Z., & Listiawati, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*, 4(2), 214-230.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2).
- Prihantoro, Agung. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Penerbit: Deepublish CV Budi Utama. Sleman
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Tunggal Mandiri Publishing.
- Triguno. (2013). *Budaya Kerja (falsafah, tantangan, lingkungan yang kondusif, kualitas, pemecahan masalah)*. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Yulianti, R. N., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 146-155.



Published by Journal of Applied Management and Business Research | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright ©2021 by the Author(s).