

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

## Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Pekalongan Selatan

Susi Mutiara Susanti<sup>1</sup>, Arif Budiharjo<sup>2</sup>

<sup>12</sup> Prodi Magister Management FEB Universitas Pekalongan

email: [arifbudiharjo@unikal.ac.id](mailto:arifbudiharjo@unikal.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract.

*There is an idea to improve employee performance at the South Pekalongan District Office, Pekalongan City, Central Java Province. This is intended to provide maximum service to the community. This research aims to determine and analyze the influence of the Commitment, Intrinsic Motivation and Work Discipline variables on employee performance in the office. This research uses quantitative methods, and the type of research is causality. Data collection in this research was carried out using a questionnaire method, namely asking respondents through a questionnaire with the substance of the indicators of the variables studied. The population in this study was 61 people, and used a saturated sample or a number of populations used as all respondents. The analysis technique used is SEM-PLS. Before testing with SEM-PLS, all variables studied had gone through data validity and reliability testing, and in this process the data was classified as valid and reliable. Based on the results of hypothesis testing, it is known that organizational affective commitment, intrinsic motivation and work discipline have a significant positive effect on employee performance at the South Pekalongan District Office, Pekalongan City, Central Java Province.*

### Keywords:

*Affective Commitment, Intrinsic Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah merupakan tonggak pemberian kewenangan yang luas kepada pemerintahan daerah, untuk mengatur dan mengurus sendiri rumah tangganya. Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, Daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing

dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman Daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berkait dengan undang undang tersebut, Pemerintah Daerah dituntut untuk senantiasa melaksanakan kinerjanya dengan optimal, baik dan transparan. Hal ini tentunya sebagai suatu konsekuensi atas pelaksanaan otonomi daerah tersebut. harus terdapat pemahaman pada Pemerintah Daerah atas pengertian kinerja dari pemerintah daerah, yaitu kinerja berdasarkan pada Perpres Nomor

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

29 tahun 2014. Pengertian atau pemahaman kinerja pemerintah daerah menurut perpres tersebut adalah output atau yang menjadi hasil atau keluaran dari program program atau kegiatan kegiatan yang telah dicapai atau hendak dicapai. Hal ini tentunya berkaitan dengan penggunaan anggaran dari pemerintah tersebut, dengan kuantitas dan kualitas terukur. Kinerja pemerintah atau organisasi yang baik dapat dilihat dari kejelasan tujuan berdasarkan visi dan misi yang ditetapkan, yang selanjutnya disusun menjadi strategi, kemudian menjadi rencana dan kebijakan, serta dijabarkan dalam program dan kegiatan yang ditentukan sebagai sebuah aksi untuk mencapai tujuan pemerintah daerah tersebut.

Upaya pencapaian atas apa yang menjadi tujuan, sasaran dan indikator kinerja dari pemerintah daerah harus didukung oleh adanya ketersediaan sumber daya yang memadai, yaitu dukungan sarana dan prasarana yang layak dan baik, dukungan kemampuan keuangan / anggaran, serta dukungan sdm yang unggul, berkemampuan, dan berketrampilan. Pada berbagai aspek faktor SDM dalam menjalankan fungsi dan tugasnya memiliki kecenderungan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan / pegawai, yang kemudian berimbas kepada peningkatan kinerja organisasi atau korporasi dan juga pemerintahan. Oleh karena itu banyak kemajuan organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang ada didalamnya.

SDM yang unggul dapat dilihat dari seberapa besar komitmen terhadap suatu organisasi, sebab komitmen terhadap organisasi berusaha memberikan suatu usaha seseorang untuk ikut terlibat dalam suatu bagian dari organisasi, dalam hal ini adalah pemerintah daerah. Apabila sumber daya manusia tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka akan berdampak

pada kinerja individu yang maksimal Badrianto, Y., dan Astuti, D., (2023), yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi merupakan suatu keterikatan antara individu dengan organisasi dimana ia bekerja sehingga memiliki semangat bekerja yang tinggi. Apabila komitmen organisasi dimiliki oleh individu dalam mengembangkan organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja setiap individu yang dihasilkan (Nurhidayati, et al. 2023).

Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Ketika seseorang sangat termotivasi dalam pekerjaan mereka, kinerja mereka meningkat dan tujuan perusahaan terpenuhi. Motivasi karyawan dapat ditimbulkan dengan melibatkannya dalam proses penentuan tujuan organisasi, tidak hanya untuk mencapai sasaran organisasi tapi juga dalam rangka mencapai target organisasi. Potu, et al. (2021), mengemukakan Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan lebih berupaya mencari solusi kreatif untuk mencapai target targetnya dapat tercapai. Artinya bahwa motivasi intrinsik berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Kinerja suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya yang paling utama bagi kemajuan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai target sasarannya tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor yang terpenting adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Disiplin Kerja menurut Jufrizen, dan Sitorus, T.S., (2021), merupakan kesadaran yang ada dalam diri seseorang atau kesediaan diri seseorang untuk mentaati semua peraturan atau ketentuan ketentuan yang ada dalam organisasi atau perusahaan, dan juga norma

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

norma yang ada, termasuk norma sosial yang berlaku di organisasi atau perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, terutama Komitmen, Motivasi, dan Disiplin Kerja, dan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian terdahulu yang berbeda hasil (gap), yaitu variabel Komitmen terhadap Kinerja Karyawan, diantara Burhannudin, et al, (2019), dan Bodroastuti, T, Rulijaji, A., (2016). Dimana Burhannudin, et al, (2019), mengemukakan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Bodroastuti, T, Rulijaji, A., (2016), mengemukakan berpengaruh negatif. Terdapat gap atas penelitian terdahulu, yaitu pengaruh motivasi terhadap Kinerja, dimana Saputra, D., dan Fernos, J., (2023) mengemukakan berpengaruh positif dan signifikan, namun Utami, et al, (2022), dan Adha, R.N., et al, (2019), mengemukakan berpengaruh negatif. Demikian pula terdapat gap hasil penelitian terdahulu atas pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Burhannudin, et al, (2019), mengemukakan berpengaruh positif dan signifikan, Utami, et al, (2022), mengemukakan berpengaruh negatif.

Fenomena yang terjadi saat ini, berdasarkan wawancara dengan pihak yang berwenang adalah adanya indikasi pemikiran yang dikembangkan untuk menguraikan bagaimana meningkatkan kinerja para pegawai pada Kantor Kecamatan Pekalongan Selatan, agar dapat lebih lagi memaksimalkan kepuasan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini tentunya sebagai suatu motivasi diri dalam peningkatan kinerja para pegawai Kantor Kecamatan Pekalongan Selatan tersebut dalam rangka peningkatan kepuasan pelayanan. Selain itu juga untuk mengklarifikasi secara penelitian,

kemungkinan tingkat kedisiplinan para pegawai yang perlu senantiasa dijaga. Fenomena-fenomena yang terjadi, serta ketidak-konsistenan hasil penelitian terdahulu menjadi alasan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menguji kembali pengaruh komitmen afektif organisasional, motivasi intrinsik dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tampak bahwa komitmen afektif organisasional, motivasi intrinsik dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut: Apakah komitmen afektif organisasional, motivasi Intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja dalam Permendagri Nomor 13 tahun 2006 didefinisikan sebagai keluaran dari kegiatan / program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Sementara capaian kinerja adalah ukuran prestasi kerja, dapat berupa efisiensi, efektifitas, kuantitas dan kualitas, yang hendak dicapai dalam pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah.

Oktavia, R., dan Fernos, J., (2023) mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pramuditha, P. (2022),

Kinerja menurut Anggara, M.T., et al., (2023), Yolinza, N., dan Marlius, D., (2023), merupakan kemampuan dan ketrampilan dari

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

seorang karyawan untuk dapat menghasilkan suatu capaian capaian kerja baik dalam kuantitas maupun dalam kualitas. Sedangkan menurut hasibuan dan bahri 2018, kinerja karyawan merupakan penilaian atas hasil kerja seorang karyawan dalam suatu korporasi sebagaimana apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk turut serta dalam kiprahnya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gunawan, A., et al, (2023), Kinerja karyawan merupakan suatu bagian yang ada dari individu karyawan yang harus mengerjakan / menjalankan pekerjaannya, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik akan memberikan hasil yang baik.

#### Motivasi (Intrinsik dan Ekstrinsik)

Motivasi menurut Sholeh, A.A., et al, (2024), dikatakan sebagai suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja dari para karyawan. Hal ini karena motivasi secara otomatis menimbulkan semangat pada diri para karyawan. Nurpaída, et al, (2023), mengemukakan bahwa motivasi kerja menjadi suatu energi yang dapat menggerakkan hati dan tingkah laku seseorang agar terarah dalam mencapai tujuan dan target yang diinginkan. Sedangkan menurut Adzansah, et al, (2023), motivasi merupakan suatu dorongan baik dari dalam diri seseorang maupun dorongan dari luar untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Dengan demikian motivasi terdiri dari motivasi ekstrinsik dan intrinsik.

Adzansah, et al, (2023), motivasi eksternal merupakan dorongan dari luar seperti dari lingkungan kerja, budaya kerja, kebijakan kebijakan manajemen atau perusahaan, dan dari luar lainnya, untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Motivasi eksternal menurut Fatahan, S., et al., (2023), sebagaimana berbagai pengalamannya

sendiri, ataupun juga berbagai saran dan ajuran serta dorongan dari orang lain. Menurut Potu, J., et al, (2021), dikemukakan bahwa motivasi sebagai sebuah akibat dari adanya interaksi antar individu dan juga interaksi dengan situasi.

Sanjaya. P., (2020), mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan berkembang dari dalam diri seseorang, dan tidak diperlukan adanya stimuli atau rangsangan dari luar. Sedangkan menurut Ena, Z., Djami, (2020), seseorang yang di dalamnya terdapat motivasi intrinsik yang semakin kuat, orang tersebut akan semakin memunculkan dan memperlihatkan effort dan tingkah laku yang kuat dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya. Selanjutnya menurut Fikri, M.A.A., et al, (2021), mengemukakan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi, mampu untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan. Demikian pula Prasetio, (2020), yang mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dapat berfungsi mendorong kerja para karyawan yang benar benar bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri, hal ini karena terdapat kesadaran karyawan akan arti penting pekerjaan atau tugas yang dijalankannya.

#### Komitmen Afektif Organisasional

Komitmen menurut Chantica, J.A., et al, (2022), merupakan suatu hal yang sangat penting, yang sangat menentukan dalam memberikan kontribusi kepada hasil output Perusahaan, kinerja perusahaan, maupun nilai dari perusahaan itu sendiri. Menurut Kirani, A., (2023), Komitmen akan muncul dengan sendiri oleh adanya rutinitas atau keseharian dari seseorang berkaitan dengan pola pemahaman atas situasi dalam lingkungan pekerjaan dan juga kondisi suatu organisasi / perusahaan yang dapat menjadi

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

suatu wadah dalam proses pembentukan mentalitas yang kuat, yang dapat memunculkan semangat pada aktivitas aktivitas yang dilakukannya dengan penuh ketekunan, konsistensi yang tinggi.

Sedangkan menurut Muis, M.R., dan Jufrizen, J., (2018), Komitmen menjadi suatu proses tersendiri bagi individu karyawan dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Komitmen dari para karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan, karena dapat mensupport pada kinerja para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada sisi lain, Muhyi, H.A. (2021), mengemukakan bahwa komitmen adalah kesediaan atau kemauan dan penerimaan seorang individu karyawan terhadap satu kesatuan nilai nilai dalam sustau institusi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi selalu dicirikan dengan kemauan bekerja keras dengan sasaran sasaran dan atau nilai-nilai tertentu, atau dia ingin menjadi anggota dari sebuah sistem atau organisasi. Dan hal ini sepertinya sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Anggriawan, B.S., et al, (2023), bahwa komitmen afektif yang kuat pada seorang karyawan akan memberikan indikasi karyawan tersebut adalah karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dan aktif di dalam suatu perusahaan. Dan karyawan tersebut sangat menikmati menjadi bagian dari perusahaan.

Oleh karena itu menurut Chaidir, J., et al, (2023), karyawan yang memiliki komitmen secara afektif pada perusahaan dimana dia bekerja merupakan karyawan yang memungkinkan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sebagaimana dikemukakan juga oleh Parinding, R.G., (2017), bahwa karyawan yang mempunyai komitmen afektif berkecenderungan untuk tetap berada dalam satu organisasi atau

perusahaan. Hal ini karena mereka percaya sepenuhnya atas misi yang dijalankan oleh perusahaan / organisasi. Disamping kemungkinan ada latar belakang dari yang bersangkutan, berkaitan dengan keterikatan emosional dan keselarasan dirinya dengan nilai nilai dan tujuan organisasi.

### Disiplin Kerja

Suatu organisasi menurut Putra and Fernos, (2023), sangat membutuhkan kedisiplinan bagi para karyawannya. Hal ini dikarenakan dengan peningkatan sikap disiplin dalam kerja maka, tugas tugas dan tanggung jawab dari para karyawan akan dapat terselesaikan dengan baik, dan bahkan dapat memenuhi tuntutan target targetnya. Tsuraya, A.F., (2023), mengemukakan penerapan kedisiplinan merupakan suatu strategi dari manajemen perusahaan untuk melaksanakan dan menegakkan standar organisasional yang ada. Keteraturan dan kedisiplinan merupakan hal yang harus ada dalam organisasi. Kedisiplinan memiliki tujuan sebagai proses internalisasi agar tidak ada aset aset ataupun inventaris perusahaan yang rusak, hilang sebagai akibat dari ketidakdisiplinan dan kelalaian karyawan.

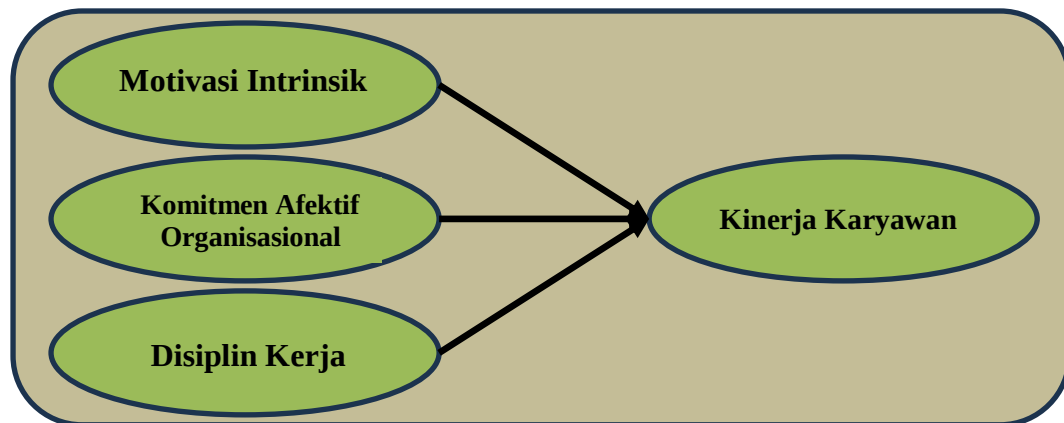
Oleh karena itu Rahayu, S., dan Dahlia, (2023), mengemukakan bahwa disiplin kerja menjadi suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dan kemudian pada kajian Adinda, T.N., et al, (2024), tentang kedisiplinan, mengemukakan sikap disiplin kerja pada karyawan yang baik lebih cenderung mencerminkan besarnya tanggung jawab dari orang tersebut atas tugas tugasnya. Kedisiplinan seseorang dapat meningkatkan kinerjanya, dan dapat menjadi contoh yang

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

apabila diikuti oleh banyak orang dapat membentuk suasana kerja menyenangkan, semangat kerja meningkat, serta semakin terorganisirnya orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut.

### Kerangka Berfikir dan Hipotesis

Berikut ini gambaran kerangka berpikir atau *conceptual framework* pada penelitian ini :



Keterangan : dikembangkan untuk keperluan penelitian ini

**Gambar 1.**  
**Model Penelitian**

Berdasarkan gambaran kerangka pemikiran di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut.

- H<sub>1</sub> : Semakin tinggi motivasi intrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Semakin tinggi komitmen afektif organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan

### METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas. Penelitian Kausalitas adalah jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya (Sugiyono, 2016). Dalam melakukan pengumpulan data penulis menggunakan metode kuesioner. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh pegawai ASN di Kecamatan Pekalongan Selatan berjumlah 61 orang, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi penelitian dijadikan sampel.

Teknis analisis yang digunakan adalah SEM-PLS (Structural Equation Model - Partial Least Square) dengan memanfaatkan perangkat lunak WarpPLS Versi 5.0. Seperti dinyatakan oleh Sholihin dan Ratmono (2013), dengan ukuran sampel kecil dan model kompleks, SEMPLS mampu melakukan pekerjaan secara efisien. Selain itu, PLS merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian dimana mampu melaksanakan pengujian model pengukuran sekaligus model struktural secara simultan. Selanjutnya, PLS bisa dipakai untuk menerangkan ada tidaknya

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

hubungan antar variabel laten dan mengkonfirmasi teori.

Selain SEM-PLS, penelitian ini juga menggunakan uji kualitas data dan statistik deskriptif dalam melakukan analisis data. Uji kualitas data bertujuan untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur konstruk telah handal dan valid, sedangkan statistik deskriptif untuk memberikan deskripsi pada data agar mudah dipahami dan informatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Konvergen dan Deskriminan

Uji validitas konvergen dilakukan melihat nilai *output combined loadings and crossloadings* dari kuesioner. Nilai loading semua indikator pada penelitian ini indikator yang nilai loading-nya dibawah 0,7 yang kemudian di hapus atau di drop, yakni MI01,

KA01, KA04, DK01, DK02 dan KK04, untuk kemudian dilakukan pengujian kembali pada model. Hasil pengujian kembali (iterasi kedua) didapat bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *loading* diatas 0,7.

Pengujian terhadap validitas konvergen secara keseluruhan untuk setiap variabel konstruk dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE), direkomendasikan harus berada di atas 0,5 sehingga konstruk dinyatakan kriteria validitas konvergen telah terpenuhi. Nilai AVE seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini diatas 0,5 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa semua variabel telah memenuhi uji validitas konvergen. Hasil pengujian validitas konvergen yang kedua dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel                        | Indikator | Nilai Loading Faktor | <i>p-value</i> | AVE   |
|---------------------------------|-----------|----------------------|----------------|-------|
| Motivasi Intrinsik              | MI02      | 0.890                | <0.001         | 0.848 |
|                                 | MI03      | 0.787                | <0.001         |       |
|                                 | MI04      | 0.832                | <0.001         |       |
|                                 | MI05      | 0.887                | <0.001         |       |
|                                 | MI06      | 0.839                | <0.001         |       |
| Komitmen Afektif Organisasional | KA02      | 0.839                | <0.001         | 0.825 |
|                                 | KA03      | 0.749                | <0.001         |       |
|                                 | KA05      | 0.904                | <0.001         |       |
|                                 | KA06      | 0.876                | <0.001         |       |
|                                 | KA07      | 0.758                | <0.001         |       |
|                                 | KA08      | 0.813                | <0.001         |       |
| Disiplin Kerja                  | DK03      | 0.793                | <0.001         | 0.816 |
|                                 | DK04      | 0.819                | <0.001         |       |

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

|                  |      |       |        |       |
|------------------|------|-------|--------|-------|
|                  | DK05 | 0.746 | <0.001 |       |
|                  | DK06 | 0.807 | <0.001 |       |
|                  | DK07 | 0.796 | <0.001 |       |
|                  | DK08 | 0.813 | <0.001 |       |
|                  | DK09 | 0.862 | <0.001 |       |
|                  | DK10 | 0.886 | <0.001 |       |
| Kinerja karyawan | KK01 | 0.844 | <0.001 | 0.843 |
|                  | KK02 | 0.867 | <0.001 |       |
|                  | KK03 | 0.826 | <0.001 |       |
|                  | KK05 | 0.836 | <0.001 |       |

Sumber: Output Warp PLS 5.0 diolah, 2023

Validitas diskriminan dinyatakan baik bila pada nilai akar kuadrat AVE tiap konstruk menunjukkan nilai diatas nilai korelasi antar konstruk pada model Sholihin dan Ratmono (2013). Pada Tabel 1 tersaji nilai korelasi antar konstruk pada output correlations among latent variables, dimana terlihat bahwa nilai

akar kuadrat AVE semua variabel diatas nilai korelasi antar variabel, sehingga bisa dikatakan model telah valid memenuhi validitas diskriminan.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

|                       | MI           | KA           | DK           | KK           |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| R-square              |              |              |              | <b>0.643</b> |
| Adj. R-Square         |              |              |              | <b>0.624</b> |
| Composite Reliability | <b>0.927</b> | <b>0.927</b> | <b>0.941</b> | <b>0.908</b> |
| Cronbach's alpha      | <b>0.902</b> | <b>0.905</b> | <b>0.928</b> | <b>0.864</b> |

Sumber : Output Warp PLS 5.0, 2023

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah item / indikator dari instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan pengukuran lebih dari dua kali dengan hasil yang akurat, dengan pula melihat nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Nilai yang >0,70 dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang baik, tetapi nilai antara 0,6 s.d 0,7 untuk penelitian yang

bersifat exploratory masih dapat diterima Sholihin dan Ratmono (2013). Hasil uji reabilitas sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4 terlihat bahwa semua variabel nilai composite reliability dan cronbach's alpha >0,7, artinya semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan reabilitas

### Pengujian Model Stuktural (Inner Model)

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengujian ini digunakan guna menggambarkan hubungan antar variabel dan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi

dan R-Squares atau Adjusted R<sup>2</sup> dari model penelitian. Evaluasi model struktur digunakan R-Squares untuk variabel endoge

**Tabel 3**  
**Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

| Variabel Dependen | R-Squared | Adjusted R-Squared | Q-Squared |
|-------------------|-----------|--------------------|-----------|
| Kinerja Karyawan  | 0,643     | 0,624              | 0,642     |

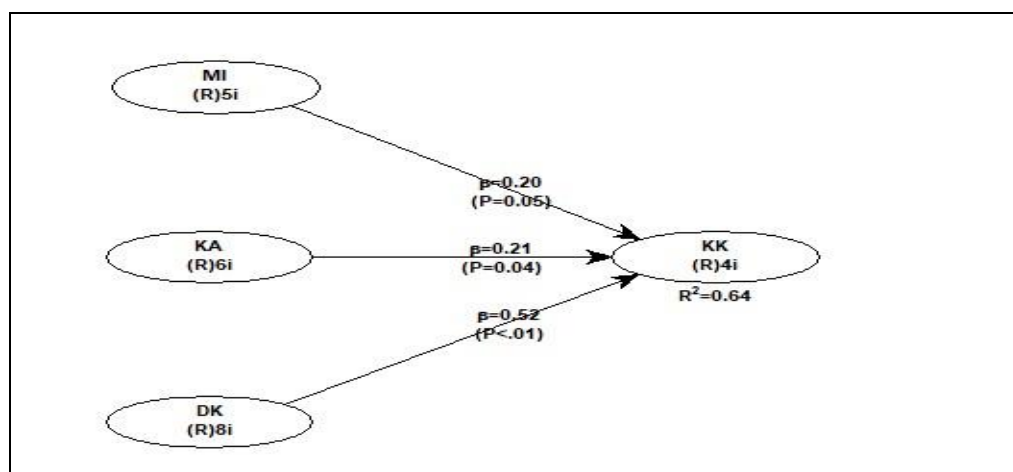
Sumber : Output Warp PLS 5.0 diolah, 2023

Hasil R-squared untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,643 yang berarti bahwa 64,3% varian variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik, komitmen afektif organisasional dan disiplin kerja. Sementara sisanya yakni 35,7 % dijelaskan variabel lainnya.

Hasil Adjusted R-squared variabel kinerja karyawan sebesar 0,624 termasuk dalam kategori kuat  $\leq 0,70$ . Selain itu, nilai Q-squared variabel kinerja karyawan yakni 0,642 ( $Q^2 > 0$ ), hal ini berarti model mempunyai predictive relevance artinya model penelitian sesuai fakta dan dapat untuk memprediksi

### PENGUJIAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% karena jenis data yang diolah merupakan data primer serta dianggap tidak memiliki ketelitian yang tinggi. Nilai p-value digunakan dalam menerima dan menolak hipotesis, Hipotesis diterima dan signifikan pada alpha 5% jika P-value kurang dari 0,05 dan tidak signifikan pada alpha 5% atau hipotesis tidak diterima jika P-value lebih dari  $> 0,05$ . Hasil pengujian Pengujian pengaruh langsung untuk hipotesis H1, H2 dan H3 sebagai berikut:



Sumber : Output Warp PLS 5.0 (2023)

**Gambar**  
**Hasil Uji Partial Least Square (PLS)**

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Hipotesis kesatu (H1) menyatakan bahwa Semakin tinggi motivasi intrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien 0,205 dan nilai p-value sebesar 0,0046 (p-value < 0,05). Artinya mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik karyawan pada organisasi perangkat daerah memberikan dampak positif atau dapat meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis tersebut sesuai dengan prediksi yang telah dibuat, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) diterima.

Hipotesis kesatu (H2) menyatakan bahwa Semakin tinggi komitmen afektif organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji variabel komitmen afektif organisasional terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien 0,211 dan nilai p-value 0,040 (p-value <0,05). Artinya

mengindikasikan bahwa komitmen afektif organisasional karyawan pada organisasi perangkat daerah memberikan dampak positif atau dapat meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis tersebut sesuai dengan prediksi, sehingga disimpulkan hipotesis kedua (H2) diterima.

Hipotesis kesatu (H3) menyatakan bahwa Semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien 0,523 dan nilai p-value <0,001 (p-value <0,05). Artinya mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan pada organisasi perangkat daerah memberikan dampak positif atau dapat meningkatkan kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil analisis tersebut sesuai dengan prediksi yang telah dibuat, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

|    | Hipotesis                                                                         | Path Coefficients | P-Values | Kesimpulan      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-----------------|
| H1 | Semakin tinggi motivasi intrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan              | 0,205             | 0,046    | <b>diterima</b> |
| H2 | Semakin tinggi komitmen afektif organisasional akan meningkatkan kinerja karyawan | 0,211             | 0,040    | <b>diterima</b> |
| H3 | Semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan                  | 0,523             | <0,001   | <b>diterima</b> |

Sumber : Diringkas dari Output Warp PLS 5.0, 2023

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama (H1) diterima, bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurpaída, et al, (2023), Mardianty, D., et al, (2023), Ulifah, M., dan Mahfudiyanto, (2021), Rahayu, S., dan Dahlia, (2023). Dan tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Utami, et al, (2022), Adha, R.N., et al, (2019), yang berpengaruh negatif.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

## 2. Pengaruh Komitmen Afektif Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) diterima, bahwa komitmen afektif organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa komitmen afektif organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parinding, R.G., (2017), Anggriawan, B.S., et al, (2023), Chaidir, J., et al, (2023), dan Rahayu, S., dan Dahlia, (2023), yang membuktikan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Suhardi, A., (2021), Bodroastuti, T, Rulijaji, A. (2016), yang mengemukakan hasil bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) diterima, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Burhannudin, et al, (2019), Putra, G.S., and Fernos,J., (2023), Rahayu, S., dan Dahlia, (2023), yang membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Utami, et al, (2022), Saripuddin, J., dan Handayani, J., (2017), yang mengemukakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Karyawan Kantor Kecamatan Pekalongan Selatan Kota Pekalongan Provinsi Jawa Tengah. Hal ini berarti bahwa para pegawai Kantor Kecamatan Pekalongan Selatan Kota Pekalongan Pprovinsi Jawa Tengah, dengan meningkatkan masing masing variabel Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif, dan Disiplin Kerja dapat mendukung dalam upaya peningkatan kinerja mereka. Hal ini sangat memungkinkan digunakan sebagai suatu upaya dalam peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dampak atas penelitian ini kepada pengelolaan Kantor Kecamatan Pekalongan Selatan ini adalah adanya rekomendasi bahwa peningkatan peningkatan variabel Motivasi Intrinsik, Komitmen Afektif, dan Disiplin Kerja dapat lebih menstimuli peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, lebih untuk terkonsepsikan lagi program program penguatan : (1) Motivasi Intrinsik seperti harus menjadi bangga menjadi ASN yang dipercaya melayani masyarakat, senantiasa berkesesuaian atas filosofis nilai nilai ASN dengan diri para pegawai, dan selalu berorientasi pada pengembangan diri dan pengembangan bersama, (2) Komitmen Afektif, seperti : selalu meningkatkan kesediaan diri dalam berposes, berketerlibatan dalam proses proses di Kantor Kecamatan Pekalongan Selatan, (3) Disiplin Kerja, seperti peningkatan penerapan gerakan kedisiplinan.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah masih hanya dikaji dari sudut hasil statistik saja, artinya hanya ditanyakan berdasarkan indikator indikator yang ditransfer ke dalam bentuk kuesioner, dan kemudian diproses olah

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

datanya berdasarkan statistik dan interpretasi atas hasil hasil kajian statistiknya, sehingga secara statistik hanya mengupas jawaban jawaban responden yang tersedia dalam kuesioner saja. Sedangkan material pertanyaan pada kuesioner barangkali menjadi terbatas oleh pemikiran pembuat pertanyaan (peneliti) walaupun melandaskan pada indikator indikator dari masing masing variabel yang telah dikaji.

Oleh karena itu kajian atau penelitian yang akan datang akan lebih sempurna jika dibarengi dengan metode kualitatif dengan wawancara mendalam dan pengamatan. Karena diharapkan hal ini juga akan lebih membuka data data atau informasi informasi lainnya yang dapt memperkaya kajian penelitian ini. Dan jika memungkinkan untuk lebih menambahkan variabel seperti keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, kualitas hubungan atasan dan bawahan, dan lainnya

#### Daftar Pustaka

##### Jurnal :

- Adha, R.N., et al. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4 (1): 47–62.
- Adinda, T.N., et al. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 01 (03): 416–22.
- Adzansah, et al. 2023. "Pengaruh Pelatihan , Motivasi Kerja , Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan ( Literature Review Manajemen Kinerja )." *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4 (4): 498–505.
- Anggara, M.T., et al. 2023. "Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung." *SMART: Strategy of Management and Accounting Trrough Research and Technology* 2 (2): 47–57.
- Anggriawan, B.S., et al. 2023. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 16 (1): 48–67.
- Badrianto, Y., dan AStuti, D. 2023. "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 6 (1): 841–48.
- Bodroastuti, T, Ruliaji, A. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *JDEB* 13: 15–31.
- Burhannudin, et al. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur* 8 (2): 191–206.
- Chaidir, J., et al. 2023. "Peran Mediasi Komitmen Afektif Pada Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan." *MBR : Management and Business Review* 7 (1): 30–45.
- Chantica, J.A., et al. 2022. "Peranan Manajemen Pengawasan : Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review MSDM)." *JIMT* 3 (3): 247–56.
- Ena, Z., Djami, S.H. 2020. "Peran Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtimas Polres Kupang Kota." *Jurnal Among Makarti* 13 (2): 68–77.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Fatahan, S., et al. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Peternak Sapi Potong." *Gorontalo Journal of Equatorial Animals* 2 (1): 1–8.
- Fikri, M.A.A., et al. 2021. "Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja." *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 3 (6): 4025–40.
- Gunawan, A., et al. 2023. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toejoe Cikarang." *Jurnal Manajemen* 11 (1): 1–9.
- Jufrizen, dan Sitorus, T.S. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora* 1: 841–56.
- Kirani, A. 2023. "Pengaruh Pengalaman Kerja , Latar Belakang Pendidikan , Komitmen Organisasi , Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 1 (1): 43–53.
- Mardianty, D., et al. 2023. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riho Mandiri." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 7: 252–59.
- Muhyi, H.A. 2021. "The Effect Of Affective Commitment, Continuance Commitment, and Normative Commitment On Cooperative Management Performance In Sukabumi City, West Java." *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan* 6 (1).
- Muis, M.R., dan Jufrizen, J. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 1 (1): 9–25.
- Nurhidayati, et al. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 5 (4): 1605–15. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1825>.
- Nurpaida, et al. 2023. "Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bappeda Kolaka." *JPEP: Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan* 8 (1996): 119–31.
- Oktavia, R., dan Fernos, J. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang." *Jurnal Economina* 2 (April).
- Parinding, R.G. 2017. "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang." *MAGISTRA Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (2): 88–107.
- Potu, J., et al. 2021. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado." *Jurnal EMBA* 9 (2): 387–94.
- Pramuditha, P., et al. 2022. "Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis* 8 (2): 265–70.
- Prasetyo, T. 2020. "Analisis Pengaruh Penggunaan Media Sosial, Motivasi Intrinsik, Dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Berwirausaha Mahasiswa.” *SERASI : Jurnal Sekretari & Administrasi* 18 (1): 35–46.
- Putra, Gito Septa, and Jhon Fernos. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.” *Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 3: 617–29.
- Rahayu, S., dan Dahlia. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu.” *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 6 (1): 370–86.
- Sanjaya, P. 2020. “Pentingnya Motivasi Intrinsik Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Hindu.” *Haridracarya: Jurnal Pendidikan Agama Hindu* 1 (2).
- Saputra, D., dan Fernos, J. 2023. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang.” *JUPIMAN : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2 (2).
- Saripuddin, J., Handayani, J. n.d. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kesamindo Cepat Nusantara Medan.”
- Sholeh, A.A., et al. 2024. “Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT . Insolent Raya Di Surabaya.” *JMCBUS: Journal of Management and Creative Business* 2 (1).
- Suhardi, A., et al. 2021. “Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *JESYA : Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 4 (2): 1117–24.
- Tsuraya, A.F., Dan. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.” *JUPIMAN : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2 (2).
- Ulifah, M., dan Mahfudiyanto. 2021. “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto.” *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 3 (3): 299–312.
- Utami, et al. 2022. “Analisis Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Finishing Pada Perusahaan PT. HANil Indonesia Boyolalai.” *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 10 (1): 93–104.
- Yolinza, N., dan Marlius, D. 2023. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.” *JUPIMAN : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen* 2 (2): 183–203.
- Buku :**
- Sholihin, M, and D. Ratmono. 2013. Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In Bandung : Alfa Beta (p. 143).
- Perpres No 29, tahun 2014,  
Undang Undang No 23, Tahun 2014, tentang  
Pemerintah Daerah