

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPU Kabupaten dan Kota di Provinsi Banten)

Diah Novianti¹⁾, Moh. Mukhsin²⁾, Hayati Nopus³⁾

Prodi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa ^{1,2,3)}
diahdhafin83@gmail.com¹⁾, moh.mukhsin@untirta.ac.id²⁾, hnnufus77@untirta.ac.id³⁾

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of extrinsic motivation on employee performance through organizational commitment and work discipline. This research uses descriptive quantitative method with causality approach. The object of this research is the Regency and City KPU in Banten Province using a sample of 106 respondents. Questionnaire answers were measured using an interval scale of 1 – 10. Data were analyzed using the SmartPLS version 3.29 software. The results of this study stated that: 1). Extrinsic motivation has an effect on employee performance. 2). Extrinsic motivation has an effect on organizational commitment. 3). Extrinsic motivation affects work discipline. 4). Organizational commitment affects employee performance. 5). Work discipline affects employee performance. Organizational commitment and work discipline can mediate between extrinsic motivation in partial mediation.

Keyword: *Extrinsic Motivation; Organizational Commitment; Work Discipline; Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausalitas. Objek penelitian ini adalah KPU Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Banten menggunakan sampel 106 responden. Jawaban kuesioner diukur menggunakan skala interval 1 – 10. Data dianalisis menggunakan bantuan *software SmartPLS Versi 3.29*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1). Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2). Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 3). Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap disiplin kerja. 4). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 5). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dan disiplin kerja dapat memediasi antara motivasi ekstrinsik secara mediasi parsial.

Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik; Komitmen Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah salah satu aspek kunci dalam pembaruan ekonomi, yaitu sumber kekuatan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta mempunyai keahlian dan berdayasaing besar dalam kompetisi garis besar yang sepanjang ini kita abaikan (Fernadi *et al.*, 2016). Manajemen sumber daya manusia yang cakap hendak sangat profitabel untuk lembaga, sebab hendak bisa mengefisiensi pengeluaran, memperbaiki kemampuan, memusatkan pendapatan tujuan, serta sekalian hendak menghasilkan ikatan yang positif antara daya kegiatan dengan lembaga (Andry, 2018).

Kinerja (prestasi kerja) pada dasarnya hasil kegiatan dengan cara memperhatikan mutu serta jumlah yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67). Dengan begitu tiap individu butuh mengenali dengan tentu apa yang jadi tanggung jawab khususnya, kemampuan semacam apa yang wajib dicapainya dan bisa mengukur sendiri sesuai penanda keberhasilannya (Amri & Ramdani, 2021).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan motivasi. Motivasi merupakan sesuatu kemampuan, dalam memusatkan pegawai serta lembaga supaya ingin bertugas dengan cara sukses, alhasil kemauan para pekerja serta tujuan lembaga sekalian terlaksana (Hasibuan 2010:143 dalam Widiantari, 2019). Menurut (Hertzberg 2008:230 dalam Fernadi *et al.*, 2016) mengemukakan kontens motivasi ada dua macam diantaranya aspek motivasi, ialah motivasi interinsik serta motivasi eksterinsik. Motivasi eksterinsik merupakan salah satu penggerak kegiatan aktivitas yang berasal dari luar diri pekerja selaku individu berbentuk sesuatu situasi yang mengharuskannya melakukan pekerjaannya dengan cara yang optimal (Nawawi 2001 dalam Dharmayati, 2019).

Untuk melakukan aktivitas yang efisien serta bermutu, dibutuhkan individu yang handal yang mempunyai kompetensi, memahami ilmu wawasan serta teknologi, mempunyai keahlian dalam bertugas, memiliki komitmen buat melakukan prosedur kerja yang baik, bertanggung jawab kepada kewajiban serta kewajibannya, serta mempunyai etika ataupun budi pekerti yang positif (Ahyanuardi *et al.*, 2018). Komitmen organisasi bisa didefinisikan selaku bagian ikatan pribadi seseorang memandang dirinya sendiri dalam kariernya dalam instansi itu sendiri (Jewell dan Siegall 1998 dalam Sutrisno, 2015:292).

Upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, antara lain yakni dengan memperhatikan disiplin kerja. Seseorang condong bekerja dengan penuh antusias bila kepuasan bisa didapat dari karirnya serta kespuasan dalam aktivitas pegawai ialah kunci penganjur perilaku, ketertiban, serta hasil kegiatan pekerja dalam mensupport terwujudnya tujuan instansi (Andry, 2018). Tegaknya disiplin pegawai tergantung pada seluruh individu yang terdapat dalam instansi, lembaga sebab hendak mengaitkan seluruh individunya ialah orang yang mau disiplin serta meyakinkan untuk kepentingannya dalam bertugas (Sedarmayanti, 2019:149).

Tiap lembaga mengetahui jika eksistensinya dimasa depan tergantung pada aspek SDM. Pangkal energi terutama dalam sesuatu lembaga ialah sumber daya manusia, banyak orang yang memberi daya, kemampuan, kreativeitas, serta upaya mereka buat instansi. Sesuai dengan tuntutan Undang-Undang, Pemerintah Provinsi Banten terus menata sistem dan struktur lembaga pemerintahan, pengisian jabatan, pengisian DPRD, dan pelaksanaan pemilu kepala daerah dan wakil kepala daerah. Karena itu salah satu lembaga vertikal yang harus dibentuk adalah Komisi Pemilihan Umum (KPU) Daerah Provinsi Banten. Provinsi Banten merupakan suatu provinsi di Pulau Jawa, Indonesia. Provinsi ini tadinya ialah bagian dari Provinsi Jawa Barat, tetapi dipisahkan semenjak tahun 2000, dengan ketetapan Hukum No 23 Tahun 2000. Provinsi ini mempunyai 8 kabupaten atau kota, ialah Kabupaten Serang, Kabupaten Lebak, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Tangerang ditambah Kota Tangerang, Kota Serang, Kota Cilegon serta Kota Tangerang selatan.

Sejalan dengan era globalisasi dan reformasi maka lahirlah Undang-Undang Dasar 1945 dalam amandemen ke-3 yang mengatur pelaksanaan Pemilu dalam pasal 22 nomor 5 yang berbunyi Pemilihan Umum diselenggarakan oleh suatu komisi pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. KPU sebagai lembaga penyelenggara pemilu di Indonesia yang bersifat tetap dan mandiri sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 15 Tahun 2011. Pemilu demokrasi secara nasional pertama kalinya dilaksanakan pada tahun 2004 yaitu untuk pemilu legislatif dan presiden. KPU adalah lembaga tetap dan mandiri yang merupakan lembaga vertikal yang setara dengan kementerian/lembaga. Kedudukannya secara hirarki berjenjang yang terdiri dari KPU RI, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten/Kota. Lembaga KPU terdiri dari 2 unsur kepemimpinan yaitu Komisioner KPU dan Sekretaris KPU. Yang mana Komisioner KPU mempunyai masa kerja selama 5 (lima) tahun dan dapat terpilih kembali. Sementara Sekretariat KPU terdiri dari unsur Pegawai Negeri Sipil daerah maupun pusat.

Untuk mencapai prestasi yang gemilang tentunya diperlukan kinerja yang tinggi dan disinilah motivasi ekstrinsik memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Banten. Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (KPU-RI) menetapkan tingkat partisipasi sosialisasi kepada masyarakat dengan target 100% disetiap penyelenggaraan pemilu. Berikut data tingkat partisipasi sosialisasi kepada masyarakat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Banten. Rendahnya capaian sasaran kinerja pegawai pada KPU Kabupaten dan Kota di atas menurut penulis disebabkan oleh kurangnya faktor motivasi ekstrinsik pegawai. Motivasi ekstrinsik menginginkan perantara antara kegiatan serta sebagian dampak yang dipisahkan semacam apresiasi nyata, alhasil rasa puas pegawai berawal dari efek ekstrinsik yang menuntun dalam aktivitasnya (Porter dan Lawler, 2005 dalam Triadi *et al.*, 2019). Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang menimbulkan individu ikut serta dengan cara maksimum sebab terdapatnya perangsang dari luar (Triadi *et al.*, 2019).

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*,

akan tetapi dari penaelitian terkait variabel tersebut masih terdapat berbagai perbedaan pendapat. Penelitian yang dilakukan oleh Fernadi *et al.* (2016), dan Widiantari (2019), serta Jaworski *et al.* (2018), yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi ekstrinsik pada kinerja pegawai. Namun berbeda pendapat penelitian yang dilakukan oleh Dharmayati, (2019), dan Mujahid & Nugraha (2020) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan mutu serta jumlah operasional yang digapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan pada mereka (Kawiana, 2018). Kemudian Vipraprastha *et al.* (2018) mendeskripsikan prestasi pegawai selaku partisipasi kepada hasil akhir lembaga dalam kaitannya dengan sumber daya yang yang digunakan serta wajib diukur dengan penanda kualitatif serta karenanya pengembangan instrumen dicoba buat memperhitungkan anggapan profesi dari kemampuan mereka sendiri dalam kaitannya dengan buat beberapa barang semacam hasil, pendapatan tujuan, disiplin batas waktu durasi, jam aktivitas serta cuti sakit. Kinerja ialah sikap nyata yang diperlihatkan tiap orang selaku hasil kegiatan yang diperoleh oleh pegawai cocok dengan kedudukannya dalam instansi/lembaga (Gaol, 2014:273). Kinerja ialah hasil kegiatan yang digapai dengan cara perseorangan ataupun dengan cara institusi, yang berarti kalau kemampuan itu merupakan hasil ahir yang didapat dengan cara perorangan ataupun beregu (Sinambela, 2019:481). Indikator kinerja guru yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemandirian (Vipraprastha *et al.*, 2018; Amri & Ramdani, 2021).

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan suatu dorongan yang tumbuh dari luar pegawai yang membantu menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang sehingga individu dapat memicu semangatnya dalam bekerja karena adanya jenjang karier yang terbuka, keselamatan kerja yang dirasakan pegawai baik dan harapan terhadap kompensasinya terpenuhi (Yusuf, 2021). Motivasi ekstrinsik menginginkan perantara antara kegiatan serta sebagian efek yang dipisahkan semacam apresiasi jelas, otomatis kepuasan berawal dari efek ekstrinsik yang menuntun aktivitas (Triadi *et al.*, 2019). Pegawai dengan poin kegiatan ekstrinsik membutuhkan sebagian dari efek kegiatan, misalnya menghasilkan uang, memperoleh status dalam suatu komunitas, kontak sosial, serta durasi leluasa dari profesi buat waktu keluarga serta bersantai (Lukito *et al.*, 2016). Motivasi eksterinsik merupakan hasil dari kelompok daya eksternal yang menimbulkan pekerja memilah jalur berperan yang cocok serta menggunakan sikap khusus (Andry, 2018). Indicator-indikator motivasi ekstrinsik menurut (Nawawi, 2011 dalam Maulana *et al.*, 2015) yaitu peluang untuk naik golongan, keamanan kerja,

kebijakan organisasi, kualitas supervise, hubungan antar rekan-rekan kerja dan hubungan antar atasan dan bawahan.

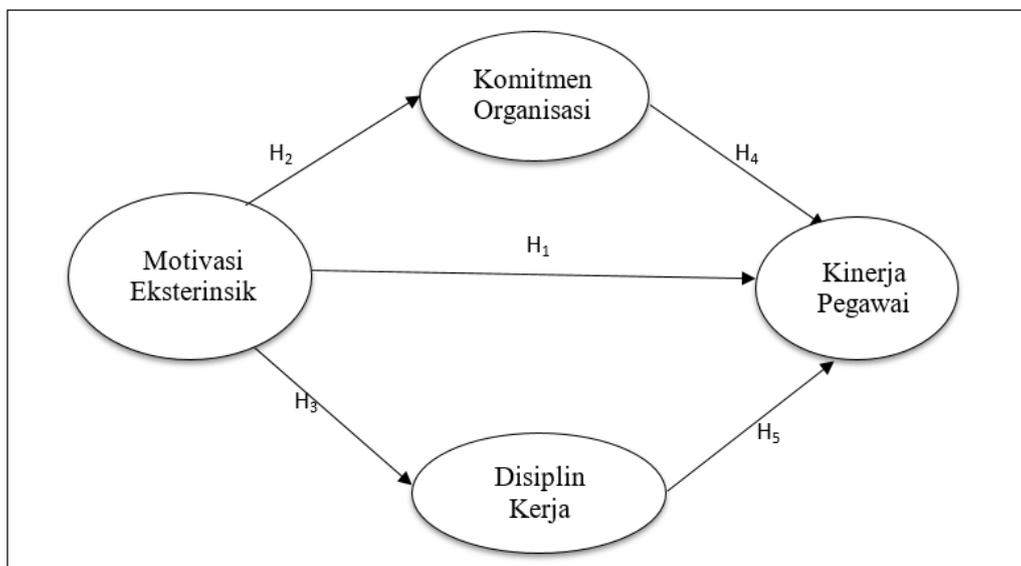
Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi (Ricardianto, 2018:175). Komitmen organisasi bisa diartikan selaku bagian ikatan pribadi pegawai memandang dirinya sendiri dalam profesinya pekerjaannya dalam instansi/lembaga khusus tentunya (Jewell & Siegall 1998 dalam Sutrisno, 2015:292). Komitmen organisasi amat berarti sebab lembaga menginginkan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang besar supaya lembaga bisa lalu bertahan dan tingkatkan pelayanan serta produk yang dihasilkannya (Kanwal & Shar, 2021). Komitmen organisasi bisa dimaksud kesetiaan pegawai kepada lembaga sekalian prosesnya dalam capaian tujuan dengan cara berkelanjutan (Kurniasari *et al.*, 2018). (Ivancevich *et al.*, 2008:184 dalam Wibowo, 2016:429) mengemukakan pendapatnya kalau komitmen merupakan perasaan pengenalan, pelibatan serta kesetiaan pegawai diklaim oleh pekerja kepada instansi/lembaga. Komitmen organisasi ialah kemauan yang kokoh buat senantiasa selaku personel lembaga khusus, kemauan buat berupaya keras pantas kemauan lembaga, kepercayaan khusus serta pengakuan poin serta tujuan lembaga (Luthan, 2006:249). Komitmen organisasi amatlah berarti, tujuan yang bagus, strategi yang pas, serta dorongan area yang mendukung seluruhnya hendak jadi sia-sia apabila komitmen pegawai dalam meningkatkan lembaga tidak terdapat (Sinambela, 2019:81). Indikator-indikator untuk mengukur komitmen organisasi pegawai yaitu rasa identifikasi, keterlibatan, loyalitas pegawai (Logahan & Aesaria, 2014; Kanwal & Shar, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakikatnya merupakan meningkatkan pemahaman untuk para pekerjanya buat melaksanakan kewajiban yang sudah diberatkan dimana pembentukannya tidak muncul dengan sendirinya melainkan wajib dibangun lewat pembelajaran resmi ataupun non resmi dan dorongan yang terdapat pada tiap karyawan wajib dibesarkan dengan cakap (Afandi & Bahri, 2020). Disiplin kerja merupakan sesuatu perlengkapan yang dipakai para pemimpin buat berbicara dengan pegawai supaya mereka mau buat mengganti sesuatu sikap dan selaku sesuatu usaha buat tingkatkan pemahaman serta kemauan seorang mentaati seluruh peraturan instansi serta norma norma sosial yang legal (Rivai & Sagala, 2010:825).. Indikator-indikator motivasi intrinsik menurut (Ardana *et al.*, 2012:196 dalam Suwarno, 2014) yaitu pekerjaan itu sendiri, keberhasilan, penghargaan dan pengembangan. Disiplin merupakan disiplin pada ketentuan ataupun perintah diresmikan oleh lembaga dalam suatu cara yang dipakai dalam mendapati perkara dalam pekerjaannya (Sinambela, 2019:334). Disiplin pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berupaya untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan

meningkatkan prestasi kerja (Maryani *et al.*, 2021). Indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja yaitu kehadiran pegawai, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, etika kerja (Sinambela, 2016; Saleh & Utomo, 2018; Sunarsi *et al.*, 2021).



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2: Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
- H3: Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
- H4: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

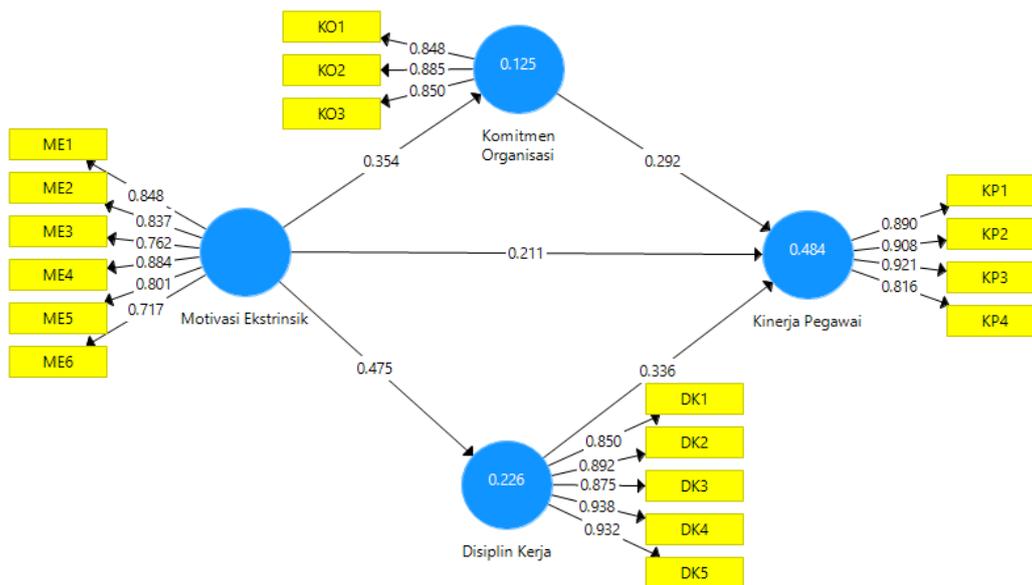
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausalitas (sebab akibat) yaitu informasi yang menyajikan dalam wujud nilai ataupun angka, yang dipergunakan dalam menerangkan bermacam cerminan serta insiden sehubungan dengan penerapan dampak, hubungan, pengaruh dan efek antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ferdinand, 2014). Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif. Analisa deskriptif merupakan analisa yang menggambarkan pengumpulan, mengolah, serta penyajian dan pemahaman informasi dengan cara kuantitatif ataupun persentase yang bisa menyajikan dalam wujud bagan ataupun diagram (Sugiono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai KPU yang berstatus PNS Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Banten yang berjumlah 106 pegawai. Kemudian sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai KPU Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Banten semua populasi 106 responden ditarik sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam studi ini ialah sampling total/jenuh. Penulis menggunakan data

primer dan data sekunder. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu Pegawai KPU Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Banten dengan mengisi kuesioner dengan skala interval 1 sangat tidak setuju – 10 sangat setuju dengan menggunakan teknik *agre disagree scale*. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari sekolah. Penulis menggunakan analisis data dengan *smartPLS*. PLS ialah tata cara pengganti analisa dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berplatform variance (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. Estimasi Model PLS (Algorithm)

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena berada pada nilai lebih dari 0.7.

Tabel 1. Nilai *Construct Reliability, Validity* dan *AVE*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Disiplin Kerja (DK)	0.905	0.925	0.674
Kinerja Pegawai (KP)	0.702	0.827	0.615
Komitmen Organisasi (KO)	0.960	0.969	0.863
Motivasi Ekstrinsik (ME)	0.832	0.890	0.673

Konstruk dipandang mempunyai reliabilitas yang besar bila angka cronbachs alpha melampaui 0,70 serta angka composite reliability lebih besar dari 0,70. Selanjutnya apabila AVE di atas 0,50 yang berarti semua konstruk sudah memenuhi keabsahan konvergen yang positif. Pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua konstruk memenuhi syarat validitas.

Pengujian Hipotesis dipergunakan buat mengetahui efek variabel bebas pada variabel terikat. Asumsi yang dipergunakan dalam uji ini dapat di lihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Hipotesis *Path Coefficient Direct Effect*

Hipotesis	Hubungan Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
H ₁	Motivasi Ekstrinsik (ME) → Kinerja Pegawai (KP)	0.211	2.512	0.012
H ₂	Motivasi Ekstrinsik (ME) → Komitmen Organisasi (KO)	0.354	4.660	0.000
H ₃	Motivasi Ekstrinsik (ME) → Disiplin Kerja (DK)	0.475	7.494	0.000
H ₄	Komitmen Organisasi (KO) → Kinerja Pegawai (KP)	0.292	3.115	0.002
H ₅	Disiplin Kerja (DK) → Kinerja Pegawai (KP)	0.336	3.190	0.002

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji hipotesis melalui bootstrapping pada *SmartPLS* menerangkan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan semuanya dapat diterima. Diterimanya hipotesis tersebut dapat dilihat dari T statistik dan P values dimana apabila T statistik lebih besar dari T tabel (1.96) maka dapat dinyatakan berpengaruh signifikan atau apabila P values kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

Tabel 3. *Specific Indirect Effect*

Pengaruh Tidak Langsung	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Motivasi Ekstrinsik (ME) → Komitmen Organisasi (KO) → Kinerja Pegawai (KP)	0.254	3.082	0.000
Motivasi Ekstrinsik (ME) → Disiplin Kerja (DK) → Kinerja Pegawai (KP)	0.235	2.717	0.007

Hubungan pengaruh tidak langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi diperoleh nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.254 dengan nilai *T statistic* 3.082 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.000 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hubungan pengaruh tidak langsung motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh disiplin kerja diperoleh nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.235 dengan nilai *T statistic* 2.717 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.007 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi hubungan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diperoleh nilai T statistic 2.512 > T tabel (1.960) dan nilai P values 0.012 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang didapatkan oleh seorang pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai. Responden mengungkapkan bahwa mereka merasakan peluang untuk naik golongan, keamanan kerja yang dirasakan pegawai, kebijakan organisasi, kualitas supervise hubungan antar rekan-rekan kerja yang kondusif dan harmonis, serta hubungan antar atasan dan bawahan harmonis dapat meningkatkan kinerja pegawai secara kualitas kerja, kuantitas kerja ketepatan waktu dan kemandirian seorang pegawai. Motivasi dan kinerja keduanya silih berhubungan serta tidak dapat dilepaskan dengan orang lain, hasil kegiatan karyawan hendak kecil bila tidak memiliki dorongan buat melakukan profesi itu. Karyawan yang memiliki dorongan yang besar buat melakukan profesi, hingga tingkatan kemampuan karyawan hendak besar. Tiap industri menginginkan karyawan bisa tingkatan kariernya, oleh sebab itu karyawan itu wajib berupaya keras mengatur diri bukan pasrah pada kodrat. Aspek dorongan merupakan kemampuan hendak pengaruhi kemampuan pegawai yang dipunyai seorang. Seorang belum pasti mau buat memobilisasi sepenuh kemampuan yang dipunya buat menggapai hasil yang maksimal, alhasil sedang dibutuhkan terdapatnya penggerak supaya seorang pegawai ingin memakai semua potensinya (Andry, 2018).

Motivasi ekstrinsik merupakan suatu dorongan yang tumbuh dari luar pegawai yang membantu menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang sehingga individu dapat memicu semangatnya dalam bekerja karena adanya jenjang karier yang terbuka, keselamatan kerja yang dirasakan pegawai baik dan harapan terhadap kompensasinya terpenuhi (Luthan, 2015 dalam Yusuf, 2021). Motivasi ekstrinsik menginginkan perantara antara kegiatan serta sebagian efek yang dipisahkan semacam apresiasi jelas, otomatis kepuasan berawal dari efek ekstrinsik yang menuntun aktivitas (Porter dan Lawler 2005 dalam Triadi *et al.*, 2019). Penulis membangun hipotesis dibab sebelumnya dapat dibuktikan dengan hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fernadi *et al.* (2016), Widiantari (2019), Andry (2018), dan Fakhrian Harza *et al.* (2015).

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan diperoleh *coefisient intervals original sample* 0.354 dan nilai T statistic 4.660 > T tabel (1.960) dan nilai P values 0.000 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang didapatkan oleh seorang pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasi. Responden mengungkapkan bahwa mereka merasakan peluang untuk naik golongan, keamanan kerja yang dirasakan pegawai, kebijakan organisasi, kualitas supervise hubungan antar rekan-rekan kerja yang kondusif dan harmonis, serta hubungan antar atasan dan bawahan harmonis dapat meningkatkan nilai-nilai organisasi, pegawai ikut serta bekerja dengan mendukung tujuan organisasi, memiliki

keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, pegawai memiliki ikatan emosional yang tinggi terhadap rekan kerjanya, serta pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Motivasi ekstrinsik menginginkan perantara antara kegiatan serta sebagian efek yang dipisahkan semacam apresiasi jelas, otomatis kepuasan berawal dari efek ekstrinsik yang menuntun aktivitas (Porter dan Lawler 2005 dalam Triadi et al., 2019). Pegawai dengan poin kegiatan ekstrinsik membutuhkan sebagian dari efek kegiatan, misalnya menghasilkan uang, memperoleh status dalam suatu komunitas, kontak sosial, serta durasi leluasa dari profesi buat waktu keluarga serta bersantai (Lukito et al., 2016).

Motivasi eksterinsik merupakan hasil dari kelompok daya eksternal yang menimbulkan pekerja memilah jalur berperan yang cocok serta menggunakan sikap khusus (Andry, 2018). Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang menimbulkan individu ikut serta dengan cara maksimum sebab terdapatnya perangsang dari luar (Triadi et al., 2019). Motivasi ekstrinsik muncul sebab terdapatnya rangsangan dari luar pribadi (Sofyan & Uno, 2012:64). Senada dengan (Sule & Priansah, 2018:223) mengemukakan dorongan ekstrinsik timbul sebab terdapatnya rangsangan dari luar. Komitmen organisasi amat berarti sebab instansi menginginkan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi supaya lembaga bisa lalu bertahan dan tingkatkan pelayanan serta produk yang dihasilkannya (Afrilyan, 2013). Komitmen organisasi bisa dimaksud kesetiaan pegawai kepada instansi sekalian prosesnya dalam capaian tujuan dengan cara berkelanjutan (Kurniasari et al., 2018). Ivancevich et al. (2008:184) dalam Wibowo (2016:429) mengemukakan pendapatnya komitmen merupakan perasaan pengenalan, pelibatan serta kesetiaan pegawai diklaim oleh pekerja kepada instansi/lembaga. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti (2019), Edy Suwignyo & Triastity (2017), Widnyana (2009), Adolfina & Trang (2019) dan Triadi & Hidayah (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif serta penting pada kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Diperoleh nilai T statistic $7.494 > T$ tabel (1.960) dan nilai P values $0.000 < sig$ (0.05) dengan nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.475. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang didapat oleh seorang pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima. Responden mengungkapkan bahwa mereka merasakan peluang untuk naik golongan, keamanan kerja yang dirasakan pegawai, kebijakan organisasi, kualitas supervise hubungan antar rekan-rekan kerja yang kondusif dan harmonis, serta hubungan antar atasan dan bawahan harmonis dapat meningkatkan alhasil pegawai bisa merubah sikap yang lebih baik lagi dari tingkat frekuensi kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan pegawai dalam memperkirakan waktu masuk kerja, ketaatan pada standar kerja dan memiliki etika kerja yang tinggi. Motivasi ekstrinsik

menginginkan perantara antara kegiatan serta sebagian efek yang dipisahkan semacam apresiasi jelas, otomatis kepuasan berawal dari efek ekstrinsik yang menuntun aktivitas (Porter dan Lawler 2005 dalam Triadi *et al.*, 2019). Pegawai dengan poin kegiatan ekstrinsik membutuhkan sebagian dari efek kegiatan, misalnya menghasilkan uang, memperoleh status dalam suatu komunitas, kontak sosial, serta durasi leluasa dari profesi buat waktu keluarga serta bersantai (Lukito *et al.*, 2016). Motivasi eksterinsik merupakan hasil dari kelompok daya eksternal yang menimbulkan pekerja memilah jalur berperan yang cocok serta menggunakan sikap khusus (Andry, 2018). Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang menimbulkan individu ikut serta dengan cara maksimum sebab terdapatnya perangsang dari luar (Triadi *et al.*, 2019). Sedangkan disiplin merupakan disiplin pada ketentuan ataupun perintah diresmikan oleh lembaga dalam suatu cara yang dipakai dalam mendapati perkara dalam pekerjaannya (Sinambela, 2019:334). Disiplin pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berupaya untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerja (Maryani *et al.*, 2021). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andry (2018), Manane & Redikson (2020), Orno & Hasbullah (2020), Prasetyorini (2018) dan Umami *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang didapat oleh seorang pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan diperoleh *coefisient intervals original sample* 0.292 dan nilai *T statistic* 3.115 > *T tabel* (1.960) dan nilai *P values* 0.002 < sig (0.05). Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Logahan & Aesaria, (2014) menguraikan komitmen organisasi selaku rasa pengenalan (keyakinan kepada nilai-nilai instansi/lembaga), keikutsertaan (kemauan buat berupaya sebaik bisa jadi untuk kebutuhan instansi/lembaga) serta kepatuhan (kemauan buat senantiasa jadi personal-personal yang berhubungan) yang nyatakan oleh seseorang pekerja kepada organisasinya. Komitmen organisasi ialah kemauan yang kokoh buat senantiasa selaku personel lembaga khusus, kemauan buat berupaya keras pantas kemauan lembaga, kepercayaan khusus serta pengakuan poin serta tujuan lembaga (Luthan, 2006:249). Komitmen organisasi amatlah berarti, tujuan yang bagus, strategi yang pas, serta dorongan area yang mendukung seluruhnya hendak jadi sia-sia apabila komitmen pegawai dalam meningkatkan lembaga tidak terdapat (Sinambela, 2019:81). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kawiana (2018), Vipraprastha *et al.* (2018), dan Kusumayadi & Ali (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin

tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan diperoleh *coefisient intervals original sample* 0.336 dan nilai *T statistic* $3.190 > T \text{ tabel}$ (1.960) dan nilai *P values* $0.002 < \text{sig}$ (0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi pegawai yang memiliki disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Disiplin merupakan disiplin pada ketentuan ataupun perintah diresmikan oleh lembaga dalam suatu cara yang dipakai dalam mendapati perkara dalam pekerjaannya (Sinambela, 2019:334). Disiplin pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berupaya untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerja (Maryani *et al.*, 2021).

Seorang condong bertugas dengan penuh antusias bila kesenangan bisa didapat dari karirnya serta kesenangan dalam kegiatan karyawan ialah kunci penganjur akhlak, ketertiban, serta kinerja kegiatan karyawan dalam mensupport terwujudnya tujuan lembaga (Andry, 2018). Tegaknya kedisiplinan tergantung pada seluruh orang yang terdapat dalam kelompok lembaga sebab hendak mengaitkan seluruh orang ialah orang yang mau disiplin serta terjaga kepentingannya dalam bertugas (Sedarmayanti, 2019:149).

Disiplin kerja bisa dimaksud selaku penerapan manajemen buat memperteguh pedoman-pedoman instansi (Mangkunegara, 2015:129). disiplin merupakan sesuatu tindakan, tingkah laku, serta aksi seorang yang cocok dengan peraturan instansi, positif yang tercatat ataupun tidak (Syahputra *et al.*, 2020). Disiplin kerja merupakan keinginan seseorang karyawan dalam mentaati kaidah- kaidah serta ketentuan yang diaplikasikan disekitarnya (Malau & Wasiman, 2020). Disiplin kerja ialah pemahaman serta kemauan seorang karyawan mentaati seluruh peraturan lembaga serta norma-norma sosial yang legal (Hasibuan, 2020:193). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arda, (2017), Arifudin, (2018), Ariesta, (2017), dan Syafrina, (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai memiliki dampak yang positif serta penting pada kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

SIMPULAN

Motivasi ekstrinsik yang didapatkan oleh pegawai berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sedang sehingga perlu di tingkatkan lagi agar kinerja pegawai semakin meningkat. Hal yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam hal ini KPU Kabupaten dan Kota ialah Pemimpin diharapkan untuk dapat memberikan pengembangan seperti promosi kenaikan golongan bagi pegawai yang sudah dianggap mampu serta mengadakan rotasi pekerjaan yang bertujuan untuk mengembangkan skill

yang dimiliki pegawai. Selain itu, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan pendidikan serta pelatihan yang optimal terhadap pegawai berupa external training yang menggunakan tenaga pelatih profesional agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Motivasi ekstrinsik yang didapatkan oleh seorang pegawai berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sedang sehingga perlu di tingkatkan lagi agar komitmen organisasi semakin meningkat. Hal yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam hal ini KPU Kabupaten dan Kota ialah menyesuaikan target sesuai dengan kondisi dan kemampuan pegawai serta kebutuhan organisasi, memberikan gambaran pola pengembangan pegawai yang lebih jelas, menciptakan suasana yang aman dan nyaman dalam bekerja, dan organisasi perlu memberikan penghargaan yang sesuai terhadap prestasi kerja pegawai.

Motivasi ekstrinsik yang didapatkan oleh seorang pegawai berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sedang sehingga perlu di tingkatkan lagi agar disiplin kerja pegawai semakin meningkat. Hal yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam hal ini KPU Kabupaten dan Kota ialah Jika terdapat ketidaksesuaian, maka sebaiknya perlu untuk dibenahi apa yang menjadi kekurangan dalam lingkungan kerja dan perlu meningkatkan sarana dan prasarana kerja, hal itu akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi, sehingga perlu dipertahankan. Meskipun berada dalam kategori yang tinggi tetapi masih dimungkinkan untuk ditingkatkan lagi karena sebagian kecil responden ada yang masih belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam hal ini KPU Kabupaten dan Kota ialah perlu melakukan usaha agar komitmen organisasi yang ada tetap terjaga dan mempertahankan bagaimana supaya pegawai tetap memiliki energi yang tinggi dalam bekerja, merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan dan dapat memberikan perhatian dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan. Beberapa usaha yang dapat dilakukan misalnya dengan lebih memahami kebutuhan dan keinginan pegawai, dan juga bersedia mendengarkan masukan dan keluhan bawahan. Selain itu, atasan juga dapat memberikan apresiasi terhadap pekerjaan baik yang dilakukan oleh pegawai agar mereka dapat merasa lebih dihargai. Pendekatan yang dilakukan secara personal kepada pegawai serta pemberian motivasi dan semangat juga perlu dilakukan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri pegawai

Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi, sehingga perlu dipertahankan. Meskipun berada dalam kategori yang tinggi tetapi masih dimungkinkan untuk ditingkatkan lagi karena sebagian kecil responden ada yang masih belum memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam hal ini KPU Kabupaten dan Kota ialah pimpinan perlu menerapkan peraturan yang tegas dan disiplin seperti selalu meminta bukti berupa surat keterangan sakit maupun ijin ketika pegawai yang bersangkutan

berhalangan hadir pada saat hari kerja. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui tingkat kehadiran pegawai yang baik dan stabil. Selain itu dokumentasi atas kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai perlu didata dengan baik, sehingga dalam memberikan peringatan dan sanksi kepada pegawai pimpinan memiliki cukup data dan bukti, serta pegawai lebih menyadari kesalahannya kemudian memberikan sanksi yang adil dan diterapkan sama rata bagi yang melanggar aturan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, M., & Trang. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 731–740.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(September), 235–246.
- Ahyuardi, A., Hambali, H., & Krismadinata, K. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru Sekolah Menengah Kejuruan Pasca Sertifikasi Terhadap Komitmen Guru Melaksanakan Proses Pembelajaran. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 18(1), 67–74.
- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance (Case Study: PT. PLN (Persero) P3b Sumatera Upt Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation, January*.
- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jwem STIE Mikro Skill*, 8(2), 117–126.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jimb*, 18(1), 7.
- Ariesta, I. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121.
- Arifudin, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Disrupsi Bisnis*, 1(1), 2–16.
- Astuti, D. K. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin Edc Bca Pada PT. Lang Jaya Makmur Bersama. *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(1), 94–109.
- Bram Afrilyan. (2013). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dharmayati, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja

Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Manajemen*, 429–450.

- Edy Suwignyo, A. W., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi (Survei pada Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN Area Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11, 1–18.
- Fakhrian Harza Maulana, Djahur Hamid, Y. M. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–8.
- Ferdinand. A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (Edisi 5). Universitas Diponegoro Semarang.
- Fernadi, Wahy, & Hidayati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 5(2).
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis* (Edisi 2). PT. Gramedia Widia Sarana Jakarta.
- Ghozali. I & Latan. H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The Effects of Training Satisfaction , Employee Benefits, and Incentives on Part-time Employees ' Commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74(October 2017), 1–12.
- Kanwal, Z., & Shar, A. H. (2021). Impact of Stress and Extrinsic Motivation on Organizational Commitment : Empirical Analysis of Banking Sector. *Elementary Education Online Journal*, 20(5), 4609–4613.
- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 35–45.
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memeditasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352.
- Kusumayadi, F., & Ali, M. (2019). Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(4), 503–513. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i4.473>

- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551.
- Lukito, H. P., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono et al, Andi Offset Yogyakarta.
- Malau, M. K., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 487–498.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(1).
- Manane, & Redikson, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas P3a Kabupaten TTU. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 2(1), 1–14.
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 02(02), 1–16.
- Melati, B. A., Moeins, A., & Tukiran, M. (2021). The Relationship Between The Organizational Climate And Work Motivation With The Commitment To The Organization In PT. Citra Abadi Sejati. *International Journal of Social Policy and Law*, 02(2), 22–36.
- Mujahid, & Nugraha, P. H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, Universitas Fajar Makassar*, 2(November), 114–121.
- Orno, G. C. N., & Hasbullah, D. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN. *Jurnal Sipatokkong*, 1(1), 96–110.
- Prasetyorini, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru (Studi di SMP Negeri 02 Kota Blitar). *Jurnal Revitalisasi Ilmu Manajemen*, 07, 21–37.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management* (Edisi 1). In Media STMT Trisakti Perss Jakarta.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Edisi 3). PT. Refika Aditama Bandung.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Edisi 1). Bumi Aksara Jakarta.
- Sofyan, H., & Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Penerapannya dalam Penelitian* (Cetakan Ke). UNY Press Yogyakarta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta, CV, Bandung.
- Sule, E. T., & Priansah, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan* (Edisi Pert). PT. Refika Aditama.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. (2021). Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office. *The First International Conference on Government Education Management and Tourism*, 2, 1–7.
- Sutrisno. H. Edy. (2015). *Budaya Organisasi* (Edisi Ke 4). Kencana Prenada Media Group.
- Suwarno, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 928–940.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4), 1–12.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Trunojoyo*, 13(1).
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 1–17.
- Umami, S., Lian, B., & Missriani. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*, 6(1).
- Vipraprastha, T., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2018). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City). *International Journal of Contemporary*

Research and Review, 9(02), 20503–20518.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Widiantari, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali*. 14(2), 82–94.

Widnyana, I. G. N. (2009). *Efek Pemoderasian Status Kepegawaian Pada Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. 1–15.

Yusuf, M. (2021). Effects of the Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT . Alwi Assegaf Palembang. *Journal Management, Business and Accounting*, 20(1), 18–31.