
TEROPONG: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis

Scientific journal of management and business

ISSN (Print): 2086-8162

<https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/teropong>

KINERJA PEGAWAI DARI PERSPEKTIF DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA

Zahrah Zahirah¹ dan Ade Permata Surya^{2*}

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

*permata.surya@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of work discipline, organizational culture, and work motivation on employee performance in the study of the PJLP in the General and Protocol Section of the North Jakarta Mayor's Office. The population in the study was 241 employees. The sample used was 150 people. The sampling method uses the Probability Sampling method, which is simple random sampling. Methods of data collection using survey methods, with the research instrument is a questionnaire. The data analysis method using Partial Least Square. This study proves that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Discipline; Organizational Culture; Work Motivation; Employee Performance; PJLP.*

ABSTRAK. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai studi pada PJLP di Bagian Umum dan Protokol Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Utara. Populasi dalam penelitian adalah 241 pegawai. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 150 orang. Metode penarikan sampel menggunakan metode Probability Sampling, yaitu *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; PJLP.

Submitted: 10 Februari 2022

Revised: 5 Juli 2022

Accepted: 1 Agustus 2022

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11i2.17523>

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan memenuhi kriteria sesuai kebutuhan Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja Perangkat Daerah (SKPD/UKPD). Untuk pemenuhan SDM sebagaimana dimaksud di atas, diperlukan standar proses pengadaan dan pengelolaan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (PJLP) yang merupakan pedoman bagi seluruh SKPD/UKPD dalam melakukan pengadaan dan mempekerjakan PJLP (Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 212, 2016).

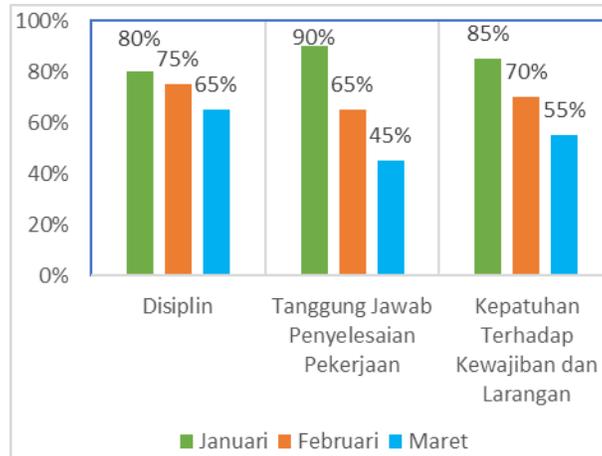
PJLP adalah orang-perseorangan yang diperoleh melalui proses pemilihan pengadaan penyedia jasa dan mengikatkan diri melalui perikatan untuk jangka waktu tertentu guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi SKPD/UKPD. Ruang lingkup PJLP, meliputi: (a) pekerja Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU); (b) pekerja harian lepas; (c) pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu; dan (d) pekerja sejenis yang terikat kontrak (Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 212, 2016).

Berdasarkan wawancara peneliti secara langsung dengan Kepala Subbag Rumah Tangga (Kasubag RT) pada Bagian Umum dan Protokol diperoleh informasi bahwa Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Utara (WKJU) memberikan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien serta diperlukan kinerja handal dari pegawai PJLP. Karena kinerja kantor WKJU yang baik didukung oleh potensi dari pegawai PJLP, untuk itu kinerja pegawai PJLP memiliki peran penting bagi instansi guna mencapai tujuannya. Pegawai PJLP merupakan garda terdepan dalam pelayanan terhadap masyarakat di kantor WKJU, seperti pelayanan kedatangan tamu, pelayanan parkir kendaraan, pelayanan kebersihan lingkungan kantor, dan pelayanan keindahan taman lingkungan kantor, serta pelayanan mekanikal elektrikal terkait komponen kelistrikan kantor. Lalu dampak terhadap kinerja pegawai PJLP yang buruk, yaitu kurang responsif dan informatif dalam memberikan pelayanan, kurang tanggap dalam mendengar keluhan/saran/aspirasi dari masyarakat, serta kurang koordinasi dengan pimpinan dan antar pegawai. Dapat disimpulkan beberapa permasalahan dari wawancara tersebut bahwa apa yang dilakukan oleh pegawai PJLP belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, apa yang dilakukan hanyalah bentuk pelayanan yang didasari oleh kewajiban sebagai pekerja pemerintah bukan sebagai abdi masyarakat.

Hasibuan (2017) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Lalu menurut Kasubag RT, kinerja pegawai PJLP berkaitan dengan kedisiplinan terhadap waktu bekerja, Standar Operasional Prosedur (SOP), dan kepatuhan terhadap pimpinan. Pegawai PJLP di kantor WKJU yang melakukan pelanggaran-pelanggaran sangat ditindak tegas. Setiap tindak disiplin yang diberikan berbeda pada setiap tingkat pelanggaran yang dilakukan. Klasifikasi pelanggaran terdapat 3 bagian, yaitu pelanggaran ringan, pelanggaran sedang, dan pelanggaran berat. Tindakan disiplin terhadap pelanggaran yang diberikan untuk pertama, pegawai PJLP mendapat bimbingan konseling yang berisi bahwa pegawai telah mengetahui kesalahan dan menyadari pelanggaran untuk selanjutnya pegawai akan diberikan surat peringatan pertama dan begitu seterusnya untuk setiap tindak disiplin sampai surat peringatan ke-3. Jika pegawai masih melakukan pelanggaran maka tindakan selanjutnya adalah dikeluarkan.

Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari menurunnya tingkat kedisiplinan pegawai, tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan pegawai. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai tersebut. Dapat terbukti dari gambar 1 yaitu data penilaian kinerja dari bulan Januari - Maret 2020 yang diperoleh

dari Bagian Umum dan Protokol kantor WKJU mengalami penurunan kinerja. Kantor WKJU mempunyai pegawai PJLP sebanyak 241 orang yang tersebar di beberapa bidang pekerjaan, seperti petugas keamanan dalam, petugas kebersihan gedung, petugas taman kantor, dan petugas mekanikal elektrikal.



Gambar 1. Data Penilaian Kinerja Bagian Umum dan Protokol Kantor WKJU bulan Januari – Maret 2020

Sumber: Data Penilaian Kinerja Bagian Umum dan Protokol Kantor WKJU 2020.

Data pada gambar 1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai PJLP berturut-turut dari bulan Januari - Maret 2020. Terlihat pada unsur penilaian disiplin pada bulan Januari sebesar 80%, lalu menurun di bulan Februari sebesar 75%, dan makin menurun pada bulan Maret sebesar 65%. Lalu unsur penilaian tanggung jawab penyelesaian pekerjaan pada bulan Januari sebesar 90%, lalu menurun jauh pada bulan Februari sebesar 65%, dan pada bulan Maret menurun sebesar 45%. Sedangkan unsur penilaian kepatuhan kewajiban dan larangan pada bulan Januari sebesar 85%, lalu menurun pada bulan Februari sebesar 70%, dan menurun pada bulan Maret sebesar 55%.

Dari berbagai studi terdahulu diketahui bahwa berbagai faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, keterlibatan karyawan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, penghargaan, kecerdasan emosional, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai (Girdwichai & Sriviboon, 2020; Sugianingrat, 2019; Hendri, 2019; Sihombing, 2018). Untuk mengetahui faktor-faktor manakah yang menyebabkan rendahnya kinerja pada pegawai PJLP kantor WKJU, maka dilakukan pra survey kepada 30 orang pegawai secara acak. Dari pra survey tersebut diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 1.

Dari tabel 1 di bawah ini dapat diketahui bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai PJLP pada kantor WKJU secara dominan terletak pada unsur disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Dalam pra survey responden menunjukkan jika mereka tidak memahami bahwa kedisiplinan dalam bekerja sangatlah penting. Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi

seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Sutrisno, 2015).

Tabel 1. Hasil Pra Survey yang mempengaruhi Kinerja pada Pegawai PJLP di Kantor WKJU

No	Unsur-unsur	Hasil	Persentase
1	Disiplin Kerja	20 Orang	67%
2	Motivasi Kerja	20 Orang	67%
3	Budaya Organisasi	17 Orang	57%
4	Keterlibatan Karyawan	14 Orang	47%
5	Komitmen Organisasi	10 Orang	33%
6	Kepuasan Kerja	10 Orang	33%
7	Penghargaan	8 Orang	27%
8	Kecerdasan Emosional	7 Orang	23%
9	Pelatihan	6 Orang	20%
10	Kompensasi	5 Orang	17%

Tabel 1 juga menunjukkan responden sangat setuju bahwa budaya organisasi yang ada pada kantor WKJU selaku kantor pemerintahan mengalami kondisi yang stagnan, dimana perilaku dan suasana kerja pegawai di kantor tidak menggambarkan suasana yang kondusif, terjadi gesekan-gesekan antar bagian yang berakibat penurunan kualitas kerja yang dihasilkan. Edison (2016) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Di samping itu, peneliti juga melakukan pra survey dengan variabel budaya organisasi kepada 30 orang pegawai yang hasilnya ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jumlah Pegawai (Orang)		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	13	17	43%	57%
2.	Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya	14	16	47%	53%
3.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim	10	20	33%	67%

Hasil survey tabel 2 menunjukkan sebanyak 17 orang dari 30 orang pegawai merasa tidak setuju pimpinan meminta pegawai memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan tepatnya sebesar 57 %, sebanyak 16 orang dari 30 orang pegawai merasa bahwa pihak manajemen perusahaan belum menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan pegawainya, tepatnya sebesar 53%. Sementara itu, sebanyak 20 orang dari 30 orang pegawai tidak setuju bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan bersama dengan tim, tepatnya sebesar 67%.

Pada tabel 3 menjawab bahwa motivasi kerja pada kantor WKJU yang dirasakan oleh pegawai merupakan bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah

perusahaan daripada perusahaan yang lain karena kesesuaian pegawai dengan pekerjaannya merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Pekerjaan yang monoton dan rutin menimbulkan kejenuhan pada pegawai. Kejenuhan ini akan berakibat pada semakin besarnya motivasi kerja pegawai menurun.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Karena pada dasarnya motivasi kerja dapat menjadi hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku pegawai agar sudi bekerja lebih giat dan antusias yang pada akhirnya akan mencapai kinerja yang optimal.

Kemudian, peneliti juga melakukan survey variabel motivasi kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai pada tabel 3 menunjukkan, sebanyak 25 orang dari 30 orang pegawai merasa tidak setuju tentang adanya promosi jabatan di perusahaan tepatnya sebesar 83 %. Dan sebanyak 22 orang dari 30 orang pegawai tidak setuju tentang kenyamanan bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinannya, tepatnya sebesar 73%. Sementara itu, sebanyak 20 orang dari 30 orang pegawai tidak setuju tentang perusahaan memberikan tunjangan dalam bentuk bonus dan liburan yang memadai, tepatnya sebesar 67%.

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Pegawai (Orang)		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah ada promosi jabatan di perusahaan ini?	5	25	17%	83%
2.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan saya	8	22	27%	73%
3.	Saya merasa perusahaan telah memberikan tunjangan dalam bentuk bonus dan liburan, dengan memadai	10	20	33%	67%

Di sisi lain, dari studi literatur yang telah dilakukan diketahui bahwa berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menurut Ichsan (2020), Tanjung (2019), dan Ayu (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Faisal (2020), Kurniawati (2019), dan Muis (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian oleh Suhardi (2019), Fadhil (2018), dan Mariani (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan di Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Utara, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada PJLP di Bagian Umum dan Protokol Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Utara)”.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro, 2017). Menurut Kasmir (2017), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Bintoro (2017), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi: (1) Kuantitas kerja, kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain kecepatan dan target kerja. (2) kualitas kerja. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain: kerapihan, ketelitian dan kesesuaian. (3) Kerja sama. Kerja sama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Indikator dari kerja sama antara lain: jalinan kerja sama dan kekompakan. (4) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab antara lain hasil kerja dan mengambil Keputusan. (5) Inisiatif. Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari inisiatif antara lain kemauan dan emandirian.

Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Sutrisno (2016) disiplin pegawai adalah Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2015), dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi: (1) taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan, (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Budaya Organisasi. Pemahaman para pakar mengenai budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung di dalamnya. Edison (2016) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.”

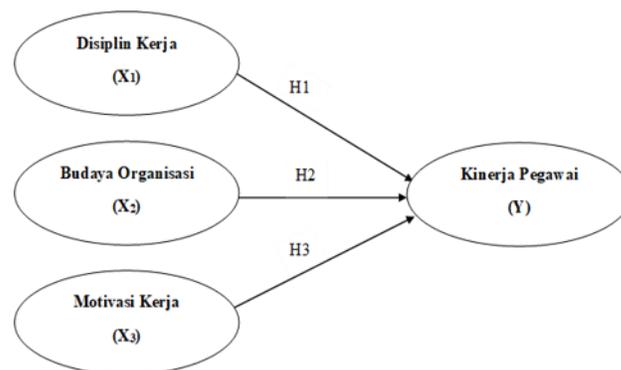
Menurut Robbins (2008) dalam Sulaksono (2015) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

Menurut Robbins (2018), dimensi budaya organisasi adalah (1) inovasi dan keberanian mengambil risiko, yang terdiri atas indikator, (2) perhatian pada hal-hal rinci, yang terdiri atas indikator, (3) orientasi hasil kerja, (4) orientasi pada anggota organisasi, (5) orientasi tim, (6) keagresifan, (7) stabilitas.

Motivasi Kerja. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016).

Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah seluruh aspek yang dimiliki dan berasal dari dalam diri seseorang maupun di luar kendali yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai kebutuhan dan tujuannya.

McClelland (1987) dalam Sunyoto (2015) mengklasifikasi kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi di bagi 3 (tiga), yaitu: (1) Motivasi Berprestasi (*Need for Achievement*), yaitu motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang. Indikator dari motivasi berprestasi: inovatif, feedback dan risiko. (2) Motivasi Berkuasa (*Need for Power*). Orang-orang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Indikator dari motivasi berkuasa: kepercayaan, kontribusi, dan tugas yang dibebankan. (3) Motivasi Berafiliasi (*Need for Affiliation*), motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi. Indikator dari motivasi berafiliasi: persahabatan, bekerjasama, dan konflik



Gambar.2 Kerangka Pemikiran

Dari model tersebut, didapatkan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PJLP Bagian Umum dan Protokol kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Utara.
- H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PJLP Bagian Umum dan Protokol kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Utara.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PJLP Bagian Umum dan Protokol kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis data penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Component* atau *Variance Based Structural Equation Modeling* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0. PLS (Partial Least Square) adalah metode dari *Variance Based SEM*. PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 responden dari jumlah populasi 241 pegawai PJLP Bagian Umum dan Protokol Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Utara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden. Dari 150 responden dalam penelitian ini di dominasi oleh laki-laki sebanyak 114 orang (76%) dengan rentang usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 58 orang (38,67%), selanjutnya untuk tingkat pendidikan di dominasi oleh responden dengan pendidikan sekolah dasar (SD-SMP-SMK) sebanyak 135 orang (90%). Dan terakhir masa kerja >5 tahun sebanyak 95 orang (63,33%).

Tabel 4. Deskripsi Responden

	Karakteristik	Frekuensi (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	114	76%
	Perempuan	36	24%
	Total	150	100%
Usia	20 - 30 Tahun	33	22%
	31 - 40 Tahun	49	32,67%
	41 - 50 Tahun	58	38,67%
	> 50 Tahun	10	6,66%
	Total	150	100%
Pendidikan	Sekolah Dasar (SD-SMP-SMK)	135	90%
	D3/Sederajat	5	3,33%
	S1	10	6,67%
Masa Kerja	Total	150	100%
	< 2 Tahun	12	8%
	2 Tahun - 5 Tahun	43	28,67%
	> 5 Tahun	95	63,33%
	Total	150	100%

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity. Outer loading yang lebih besar dari 0.7 direkomendasikan oleh Hair et al. (2017). Jika outer loading kurang dari 0,4, indikator reflektif harus dihapus. Ketika outer loading antara 0.4 dan 0.7 disarankan untuk menyimpan atau menghapus item tergantung pada muatan luar (tinggi) dari item lain (Hair et al., 2017) dan (Avkiran & Ringle, 2018).

Berdasarkan teori tersebut peneliti mengambil nilai tengah yaitu 0.6. Selanjutnya dengan melihat average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0.5 lebih direkomendasikan

(Ghazali, 2015). Setelah dilakukan beberapa kali modifikasi, dapat diketahui bahwa semua item pengukur telah memenuhi persyaratan pengujian nilai *loading factor* di atas 0.7. setelah adanya penghapusan item-item indikator yang tidak valid dan *average variance extracted* (AVE) diatas 0.5 sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel laten.

Discriminant Validity. Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross-loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Selain itu, validitas diskriminan juga dapat dilihat pada pengujian *Fornell Larcker Criterion* dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstuk dalam model (Ghozali, 2015).

Tabel 5. Fornell Larcker Criterion

	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	0,856			
Budaya Organisasi	0,434	0,851		
Motivasi Kerja	0,666	0,509	0,881	
Kinerja Pegawai	0,750	0,645	0,704	0,780

Menurut Ghozali (2015), menyarankan untuk memakai indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus >0.70 . Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain.

Hasil *cross loadings* diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* pada masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *outer loadings* dengan konstruk yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada valid dan tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

Construct Reliability. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji composite reliability dan cronbach's alpha dengan melihat seluruh nilai variabel laten memiliki nilai composite reliability ≥ 0.7 maupun cronbachs alpha dan $\rho_a \geq 0.6$ (Hair et al., 2018).

Tabel 6. Construct Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0,908	0,909	0,932
Budaya Organisasi	0,924	0,926	0,940
Motivasi Kerja	0,855	0,858	0,912
Kinerja Pegawai	0,907	0,910	0,925

Tabel 6. menunjukkan bahwa hasil pengujian composite reliability menunjukkan seluruh nilai variabel laten memiliki nilai cronbach's alpha, rho_A dan composite reliability ≥ 0.70 . Dengan demikian semua konstruk dapat diterima reliabilitasnya.

Evaluasi Struktural Model (*Inner Model*)

Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*). Nilai dalam pengujian ini menunjukkan sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen. Menurut Hair et al. (2011, 2017), sebagai pedoman nilai *R-Squared* sebesar 0,25, 0,50, dan 0,75 mewakili level lemah, sedang, dan substansial. Namun, jika *R-Squared adjusted* yang digunakan (Hair et al., 2017), koefisien ini dapat menjadi bias ke atas dalam model kompleks di mana lebih banyak jalur mengarah ke konstruksi endogen.

Tabel 7. *R-Squared*

	R Square	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0,716	Substansial (Kuat)

Dari Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square (R^2) atau koefisien determinasi dari konstruk endogen sebesar 0.716. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogennya sebesar 72% (Kuat) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya diluar penelitian ini.

Uji *Goodness of Fit Model*. Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q-square lebih besar 0 (nol) menunjukan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini: Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.716)$$

$$Q^2 = 1 - (0.284)$$

$$Q^2 = 0.716$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.716 yaitu lebih besar 0 (nol). Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Evaluasi Uji Hipotesis. Hair et al. (2017) menegaskan bahwa 95% interval kepercayaan bootstrap yang dikoreksi dan dipercepat bias (BCa) harus digunakan untuk menilai signifikansi koefisien jalur dalam model struktural. Sebagai alternatif, peneliti dapat kembali ke nilai p-value (<0.05). Berdasarkan hasil pengujian *p-value* pada tabel.8 dapat diketahui bahwa semua hubungan memiliki pengaruh hubungan yang signifikan dikarenakan nilainya dibawah 0.5.

Menurut Hair et al. (2017), nilai koefisien jalur yang berada dalam rentang nilai -1 hingga +1, dimana nilai koefisien jalur yang mendekati +1 merepresentasikan hubungan positif yang kuat dan nilai koefisien jalur yang -1 mengindikasikan hubungan negatif yang kuat. Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur (*original sample*) pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa semua hubungan memiliki arah hubungan positif dikarenakan nilainya mendekati +1. Sementara *T-Statistic (bootstrapping)* digunakan untuk melihat yang nilai signifikansi antar konstruk. Hair et al. (2017) dalam Ramayah et al. (2017) menyarankan untuk melakukan prosedur *bootstrapping* dengan nilai

re-sample sebanyak 5.000. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah ± 1.96 , yang mana apabila nilai *t*-statistik berada pada rentang nilai -1.96 dan 1.96 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol (H_0). Berdasarkan hasil pengujian *t-statistics* pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa semua hubungan memiliki arah hubungan signifikan dikarenakan nilainya diatas 1.96 .

Tabel. 8. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,450	5,920	0,000	Positif dan Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,329	5,327	0,000	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,236	2,853	0,005	Positif dan Signifikan

Pembahasan dan Implikasi

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *path coefficients* 0,450 yang mendekati nilai $+1$, nilai *T-Statistic* 5,920 (>1.96), serta nilai *p-value* 0.000 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja akan semakin mendorong kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shinta (2020), Yusuf (2020), dan Prayogi (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Susanto (2019) disiplin kerja dibentuk oleh pimpinan untuk diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan menyadari akan kewajibannya dan tentu akan mengutamakan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *path coefficients* 0,236 yang mendekati nilai $+1$, nilai *T-Statistic* 2,853 (>1.96), serta nilai *p-value* 0.005 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi akan semakin mendorong kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukaris (2020), Alfiyah (2019), dan Nurhidayah (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan terbentuknya budaya organisasi, memudahkan karyawan dalam penyesuaian diri

dengan lingkungan organisasi, dan membantu karyawan dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Menurut Susanti (2019) sejumlah aturan dan prosedur membuat perilaku kerja menjadi terprediksi, sehingga kegiatan utama organisasi dapat dikoordinir dan dikontrol untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku yang sesuai dengan kebijakan instansi mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga kepuasan kerja tersebut dapat berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kinerja karyawan yang sesuai harapan.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *path coefficients* 0,329 yang mendekati nilai +1, nilai *T-Statistic* 5,327 (>1.96), serta nilai *p-value* 0.000 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukson (2020), Mariani (2017), dan Yusuf (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kasmir (2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

PENUTUP

Simpulan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin baik terhadap kinerja pegawai. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang terdapat didalam organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di organisasi tersebut. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dari para pegawai maka akan mendorong terhadap kinerja pegawai.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran dikarenakan penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dari beberapa aspek sehingga perlu dilakukan perbaikan pada penelitian selanjutnya, antara lain: Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel eksogen lain mengingat variabel endogen kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 72% dan sisanya sebesar 28% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Jika dibandingkan antara 3 faktor yang ada, disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi. Untuk itu manajemen yang menangani PLJP di WKJU diharapkan dapat memberikan fokus yang lebih pada faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dalam bekerja dapat berangsur-angsur menghilang di tengah tumpukan beban pekerjaan karyawan yang tinggi. Semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin memburuk, produktivitas yang semakin rendah,

dan pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan peranan manajemen yang menangani PLJP di WKJU yang mampu memompa kembali semangat para karyawan. Yang perlu dilakukan manajemen yang menangani PLJP di WKJU untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan *reward* bagi karyawan berprestasi. Sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan terbaik di perusahaan, manajemen yang menangani PLJP di WKJU dapat memberikan bonus atau insentif yang setimpal dengan prestasi yang diraih. Cara ini akan mendongkrak semangat karyawan lain untuk menorehkan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Selanjutnya manajemen yang menangani PLJP di WKJU dapat mempererat kekeluargaan sesama karyawan. Hubungan kekeluargaan yang erat sesama karyawan akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja dan loyalitas terhadap perusahaan akan semakin meningkat. Hal ini bisa dibangun dengan mengadakan gathering atau pertemuan rutin setiap bulan untuk menjalin keakraban para karyawan di perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*: Deepublish.
- Alfiyah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *MBR (Management and Business Review)*, 3(1), 41-48.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Avkiran, Necmi & Ringle, Christian. (2018). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance. 10.1007/978-3-319-71691-6.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*: Prenada Media.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Faisal, F., Somantri, M. D., Nafsiah, N. H., & Al-Fauzi, C. M. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. *JURNAL EKONOMI SYARIAH*, 5(1), 59-7
- Ghozali, I. (2014). *SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee Motivation and Performance: Do The Work Environment and The Training Matter? *Journal of Security & Sustainability Issues*, 9.

- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling: saGe publications*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke sembilan belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Henseler, J., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2015), "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 43 No. 1, pp. 115-135.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kurniawati, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 240-254.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3540-3569.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Mukson, M., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 8(2), 1-12.
- Nurhidayah, V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 559-571.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*(2), 666-670.
- Ramayah, T., Yeap, J. A., Ahmad, N. H., Halim, H. A., & Rahman, S. A. (2017). Testing a confirmatory model of Facebook usage in SmartPLS using consistent PLS. *International Journal of Business and Innovation*, 3(2), 1-14.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-7*: Jakarta: Salemba Empat.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Inisiatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distibusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musadieg, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. *International Journal of Law and Management*.

- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., da Costa, C. A. d. J., Ximenes, M., Piedade, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Sugiyono, P. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Sukaris, S., Prathiwi, M. P., & Pristyadi, B. (2020). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(1), 15-21.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*: Deepublish.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Bisnis Ritel*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susanti, M. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *Bening*, 6(1), 202-213.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang. *Journal of Social Sciences and Politics*, 6(2), 1-10.
- Sumber Hukum:
Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 212 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan. Retrieved from https://jdih.jakarta.go.id/himpunan/produkhukum_detail/6418.