

## Disiplin Kerja dan Komitmen Memengaruhi Kinerja Pegawai di Masa Pemberlakuan Work From Home dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Masa Pemberlakuan WFH Pada Inspektorat Jenderal Kelautan Dan Perikanan

Maria Elisabeth<sup>1\*</sup>, Sri Lestari Prasilowati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas IPWIJA

Email: [mariaesibuea@gmail.com](mailto:mariaesibuea@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### Abstrak

Kinerja Pegawai merupakan gambaran tentang pencapaian prestasi kerja apakah telah sesuai dengan standar, tujuan, visi, dan misi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Intervening di Inspektorat Kementerian Kelautan dan Perikanan. Rumusan, tujuan, kerangka konseptual, dan hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk konseptualisasi teoritis dari indikator penelitian. Semua item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas dan semua item pernyataan dinyatakan valid melalui uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tidak Ada pengaruh Disiplin terhadap motivasi secara langsung; 2) Ada pengaruh Komitmen terhadap Motivasi secara langsung; 3) Tidak ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja secara langsung, 4) Ada pengaruh Komitmen terhadap kinerja secara langsung; 5) Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja secara langsung, 6) Tidak ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja melalui Motivasi; dan 7) Tidak Ada pengaruh Komitmen terhadap Kinerja melalui Motivasi.

**Kata kunci:** *Disiplin; Komitmen; Motivasi; Kinerja*

### Abstract

Employee performance is an illustration of the desire to work whether it is in accordance with the standards, goals, vision and mission of the organization. This study aims to determine the Analysis of Work Discipline and Performance Commitment to Employees with Motivation as an Intervening Variable in the Inspectorate of the Ministry of Maritime Affairs and Fisheries. The formulation, objectives, contextual framework, and hypotheses serve as the basis for the theoretical contextualization of the research indicators. All statement items in each research variable are declared valid based on the results of the validity test and all statements are valid statements through a reliability test. The results of the study show that 1) there is no direct effect of discipline on motivation; 2) There is a direct effect of commitment to motivation; 3) There is no direct effect of Discipline on performance, 4) There is a direct effect of Commitment on performance; 5) There is a direct effect of motivation on performance, 6) There is no effect of discipline on performance through motivation; and 7) There is no effect of Commitment on Performance through Motivation.

**Keywords:** *Discipline, Commitment, Motivation and Performance.*

### PENDAHULUAN

Berbagai bencana terjadi akibat penyebaran Corona virus disease 2019 (COVID-19) berdampak pada kehidupan masyarakat di Indonesia. Pada 11 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan resmi bahwa COVID-19 dikategorikan sebagai pandemi dunia. Meningkatnya jumlah kematian, kerugian dan meluasnya jangkauan geografis epidemi COVID-19, mendorong Presiden menetapkan kebijakan melalui Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 yang menetapkan bencana non alam akibat penyebaran virus Corona tahun 2019 (COVID-19) sebagai keadaan darurat nasional. Koordinasi antarlembaga sangat diperlukan

untuk memerangi bencana non alam tersebut, oleh karena itu kepada masing-masing Kementerian diberi kewenangan untuk dapat menetapkan kebijakan dalam mengantisipasi bencana COVID 19.

Untuk mengantisipasi bencana alam yang akan ditimbulkan oleh COVID-19, Presiden telah memerintahkan untuk membuat aturan kesehatan baru bagi para pegawainya. Dalam Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, pemerintah memberikan izin kepada Aparatur Sipil Negara untuk menjalankan tanggung jawabnya dari tempat kediamannya di rumah sebagai usaha preventif menaggulangi penyebaran COVID-19. Kebijakan tersebut disusun sebagai bagian dari upaya untuk menjamin bahwa instansi pemerintah tetap menjalankan amanat dan tugasnya dengan baik serta menjamin pelayanan publik berjalan efektif. Dalam surat edaran tersebut disebutkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Kementerian dapat Menyusun tata kerja dalam upaya mengatur pegawai yang bekerja dari rumah (work from home) dengan selektif tanpa mengganggu penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat.

Menanggapi arahan dari surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tersebut di atas, Kementerian Kelautan dan Perikanan menyiapkan kebijakan berupa Surat Edaran Sekretaris Jenderal KKP Nomor B.308/MEN-KP/VI/2020 tanggal 3 Juni 2021, tentang kebijakan yang mengatur pembagian pegawai bekerja di kantor (work from office) dan bekerja dari rumah (work from home/WFH). Jumlah total pegawai yang masuk kantor dan yang bekerja dari rumah akan dibatasi jumlahnya dan diatur pembagiannya, menyesuaikan ketentuan pemerintah tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM).

Inspektorat Jenderal (Itjen), turut menindaklanjuti Surat Edaran Sekretaris Jenderal KKP tentang Penyesuaian Sistem Kerja Dalam Tata Normal Baru bagi Pegawai KKP di masa penerapan WFH. Adanya penyesuaian WFO dan WFH berdampak pada pola kerja di Itjen. Kegiatan pengawasan tidak lagi dilakukan seluruhnya secara onsite di lapangan, tetapi sebagian dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Kondisi ini mempunyai tantangan tersendiri, karena pengawasan yang dulunya membutuhkan tatap muka, kini dilakukan melalui platform media sosial seperti aplikasi Zoom dan Google. Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) harus melakukan fungsinya sesuai standar meskipun dilakukan secara jarak jauh.

Berdasarkan Laporan Tahunan Kinerja Usaha Tahun 2019, nilai kinerja organisasi Itjen dilaporkan dengan Skor Kinerja sebesar 109,55%, pada tahun 2020 meningkat menjadi 114,80%, dan turun menjadi 114,19% pada Tahun 2021. Angka-angka tersebut menggambarkan pencapaian sasaran kinerja tujuan terkait pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai hasil (outcome) Itjen dalam melaksanakan tugas dan tugas. Tabel 1 berikut memberikan gambaran skor kinerja Itjen KKP.

Kebijakan bekerja dari rumah (WFH) menimbulkan pertanyaan apakah pegawai dapat tetap menerapkan disiplin pegawai, apakah bisa mencapai target kinerja yang baik, apakah performa tim APIP menurun, dan apakah laporan hasil pengawasan bisa terbit tepat waktu dan lain sebagainya.

Tabel 1  
Perbandingan Skor Kinerja Itjen KKP

Tahun	Skor Kinerja
2019	109,55%
2020	114,80%
2021	114,19%

Sumber Laporan Kinerja Inspektorat Jendral KKP

Hal-hal tersebut berpotensi menyebabkan permasalahan karena pegawai menganggap WFH adalah waktu longgar. Hipotesa disusun untuk membuktikan apakah disiplin pegawai dan komitmen mulai berkurang sejak adanya kebijakan WFH.

## METODE

Penelitian ini diadakan pada Inspektorat Kementerian Kelautan dan Perikanan di Jakarta. Peneliti akan mengambil pendekatan analisis kuantitatif untuk melihat apakah terdapat pengaruh dan hubungan antar variable. Selanjutnya akan diperoleh gambaran seberapa besar pengaruh antar variabel yang diteliti. Dengan menggunakan variabel-variabel tersebut dianalisis pengaruh faktor-faktor independen terhadap faktor-faktor

dependen sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2014)

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Peneliti akan mengambil pendekatan analisis kuantitatif untuk melihat apakah terdapat pengaruh dan hubungan antar variabel. Selanjutnya akan diperoleh gambaran seberapa besar pengaruh antar variabel yang diteliti. Dengan menggunakan variabel-variabel tersebut dianalisis pengaruh faktor-faktor independen terhadap faktor-faktor dependen sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2014).

### **2. Sampel Penelitian**

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Itjen KKP sebanyak 211 orang. Sampel penelitian, adalah bagian dari populasi penelitian yang digunakan untuk menarik kesimpulan tentang hasil percobaan. Sedangkan teknik sampling adalah istilah yang mengacu pada prosedur statistik yang berkaitan dengan pengumpulan sampel (Sugiyono, 2014: 56). Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 211 karyawan maka menggunakan metode Slovin diperoleh jumlah sampel adalah 70 orang responden. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berupa google form dan diambil 70 responden sebagai sampel penelitian.

### **3. Metode Analisis**

Analisis dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menganalisis pengaruh disiplin dan komitmen terhadap kinerja pegawai Itjen KKP dengan motivasi sebagai variabel intervening. Pengolahan data dilakukan dengan software SPSS.

Penelitian ini dilakukan analisis Regresi Ganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Disiplin (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) melalui Variabel Intervening Motivasi (Z).

Tahap analisis melalui beberapa uji, antara lain uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi dan hipotesis.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Akan valid jika diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan nilai signifikan 0,05.

Uji reliabilitas dilakukan dengan nilai reliabilitas 0,5 artinya Cronbach's Alpha (CA)  $>$  0,5. Jika koefisien CA lebih dari 0,5 maka dinyatakan reliabel.

Uji normalitas terpenuhi menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

Uji regresi dilakukan setelah setiap asumsi diperiksa dan dievaluasi dengan benar. Nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) dan model kombinasi regresi linier merupakan dua aspek kajian regresi linier yang dianggap sebagai luaran yang paling relevan. Penelitian akan menguji dua model regresi, yaitu :1) Model pertama untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari disiplin dan komitmen terhadap motivasi;2)

Model kedua untuk mengetahui pengaruh disiplin, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja.

Uji hipotesis Hipotesis diuji dengan uji-F dengan membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Jika Sig F  $<$   $\alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika Sig F  $>$   $\alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **1. Uji Validitas**

Berdasarkan hasil output spss, diketahui bahwa nilai dari setiap indikator telah lebih dari nilai  $r$ -tabel (sehingga dianggap valid). Hal ini berarti pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah cukup dimengerti oleh responden, dan kuesioner telah mampu mengukur tujuannya dengan nyata dan benar.

#### **2. Hasil Uji Normalitas**

Normalitas data pada penelitian ini terpenuhi karena titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik. Dengan demikian dapat dinyatakan distribusi data dari masing-masing variabel tersebut berdistribusi normal.

### 3. Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas untuk pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Berikut hasil output SPSS yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

1. Pada model 1 dimana dependent variabelnya adalah Motivasi diketahui bahwa Nilai Tolerance Variabel Disiplin (X1) = 0.880 dan Variabel Komitmen (X2) = 0.880 lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF variabel Disiplin (X1) = 1,137 dan nilai VIF variabel Komitmen (X2) juga sama yaitu 1,137 lebih kecil dari 10.00, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (Tabel 5).

2. Untuk model 2 dimana dependent variabelnya adalah Kinerja diperoleh hasil Nilai Tolerance Variabel Disiplin (X1) adalah 0.878, Variabel Komitmen (X2) = 0,695 dan variabel Motivasi (Z) = 0.757 lebih besar dari 0,10 sedangkan VIF variabel Disiplin = 1,139, nilai VIF variabel Komitmen yaitu 1,438 dan nilai VIF variabel Motivasi = 1,322 lebih kecil dari 10.00, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (Tabel 6).

### 4. Hasil Ouput SPSS

#### MODEL 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.529	8.831		1.645	0.105		
	Disiplin	0.050	0.138	0.041	0.361	0.719	0.880	1.137
	Komitmen	0.797	0.189	0.478	4.217	0.000	0.880	1.137

a. Dependent Variable: motivasi

**Tabel 9. R Square Model Regresi 1**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square
1	.493 <sup>a</sup>	.243

a. Predictors: (Constant), komitmen, disiplin

b. Dependent Variable: motivasi

#### MODEL 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.906	4.380		1.805	0.076		
	Disiplin	0.099	0.067	0.137	1.484	0.143	0.878	1.139
	Komitmen	0.280	0.103	0.282	2.712	0.009	0.695	1.438
	Motivasi	0.280	0.059	0.471	4.721	0.000	0.757	1.322

Dependent Variable: kinerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square
1	.710 <sup>a</sup>	.504

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, komitmen

b. Dependent Variable: kinerja

## PEMBAHASAN

### 1. Analisis Variabel Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada Tabel 7 menunjukkan bahwa Disiplin (X1) memiliki nilai signifikansi 0.719 lebih besar dari 0.05 yang menunjukkan bahwa Disiplin (X1) tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi (Z). Kemudian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian yang dilakukan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuswardi, 2019) bahwa Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi. Penelitian ini juga mendapat hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kholilatul Mufarrohah, 2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### 2. Analisis Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Motivasi (Z)

Melihat hasil dari Tabel 7 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel Komitmen (X2) terhadap Motivasi (Z) berdasarkan fakta bahwa nilai signifikansi kompensasi (X2) adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa hipotesis Komitmen Pegawai (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi (Z) artinya hipotesis kedua diterima. Hipotesa tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Yuniarto, Sukisno S. Riadi, Doddy Adhimursandi Tahun 2020 dengan hasil Komitmen Organisasi dan Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai.

### 3. Analisis Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Analisis di atas menunjukkan bahwa Disiplin (X1) memiliki nilai signifikansi 0,143 (Tabel 8) lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Disiplin (X1) tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y). Kemudian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan hipotesis ketiga ditolak. Hipotesa tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuswardi, 2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) bahwa secara parsial variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 4. Analisis Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan nilai signifikansi kompensasi (X2) adalah 0,009 (Tabel 8) lebih kecil dari 0,05, analisis di atas menunjukkan bahwa Komitmen (X2) memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Kemudian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa hipotesis ke empat komitmen (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) diterima. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Katarina Tandi Pailang, Rahmat Laan, dan Vera Herlina Tahun 2021 dengan kesimpulan bahwa Kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh komitmen organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui iklim organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sandra Aris Wagiyono, Abadi Sanosra dan Toni Herlambang Tahun 2020 sependapat dengan penelitian ini yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 5. Analisis Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil data di atas menunjukkan bahwa motivasi (Z) memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Motivasi (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke lima bahwa motivasi (Z) berpengaruh terhadap kinerja (Y) diterima. Hipotesa ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiediya Tahun 2022 bahwa variabel Motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. Namun berbeda menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, Putri, & Sarwadhamana, 2021) bahwa di Puskesmas Kasihan II pada

masa Pandemi Covid terdapat hubungan keeratan yang rendah antara motivasi tenaga kesehatan dengan tingkat kinerjanya.

#### **6. Analisis Pengaruh Disiplin (X1) Melalui Motivasi (Z) Terhadap Kinerja (Z)**

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,137. Sedangkan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan (X1) melalui motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah perkalian antara nilai beta Disiplin (X1) terhadap motivasi (Z) dengan nilai beta Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) yaitu  $0,041 \times 0,471 = 0,0193$ , maka pengaruh total yang diberikan oleh variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Z) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung  $0,137 + 0,0193 = 0,1563$ .

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,137 dan nilai pengaruh yang tidak langsung sebesar 0,0193 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung Disiplin lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh secara langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh Disiplin (X1) melalui Motivasi terhadap Kinerja (Y). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuswardi, 2019) yang menyimpulkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi.

#### **7. Analisis Pengaruh Komitmen (X2) Melalui Motivasi (Z) Terhadap Kinerja (Z)**

Pengaruh langsung Komitmen (X2) terhadap Kinerja (Y) diketahui sebesar 0,282. Sedangkan pengaruh tidak langsung Komitmen terhadap Kinerja melalui Motivasi diperoleh dari perkalian nilai beta Kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Z) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) yaitu:  $0,478 \times 0,471 = 0,225$ , sehingga pengaruh total Komitmen (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sama dengan penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu  $0,282 + 0,225 = 0,507$ . Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,282 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,225. Artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh Disiplin (X2) melalui Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y). Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan Wahyudi, 2021) bahwa komitmen organisasi melalui motivasi berpengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja

### **SIMPULAN**

Hasil penelitian memberikan jawaban bahwa :

1. Uji hipotesis (H1) : Tidak Ada pengaruh secara langsung Disiplin terhadap Motivasi dan artinya hipotesis H1 ditolak.
2. Uji hipotesis (H2) : Ada pengaruh Komitmen terhadap Motivasi secara langsung, artinya hipotesis (H2) dapat diterima.
3. Uji hipotesis (H3) : Tidak Ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja secara langsung, artinya hipotesis (H3) ditolak.
4. Uji hipotesis (H4) : Ada pengaruh Komitmen terhadap Kinerja secara langsung, artinya hipotesis (H4) diterima.
5. Uji hipotesis (H5) : Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja secara langsung artinya hipotesis (H5) diterima.
6. Uji hipotesis (H6) : Tidak Ada pengaruh Disiplin terhadap kinerja melalui Motivasi secara tidak langsung, artinya hipotesis (H6) ditolak;
7. Uji hipotesis (H7) : Tidak Ada pengaruh Komitmen terhadap kinerja melalui motivasi secara tidak langsung, artinya hipotesis (H7) ditolak.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Rozi El Eroy, d. (2020). 7 Steps to HRM 4.0 : Strategi paling ampuh Mengelola Karyawan. Indonesia: Runzune Sapta Konsultan.
- Ahmad Ridha T., M. M. (2022). Teori Manajemen. Indonesia : Penerbit NEM.
- Annisa, H. N., Putri, I. R., & Sarwadhama, R. J. (2021). Hubungan Motivasi Dengan Tingkat Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Kasihan II Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Hospital Management*, 66-72.
- Bagaskara, K., & Heryanda, K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. *Bisma: Jurnal*

- Manajemen, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021, 139-147.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020, Maret). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(ISSN 2623-2634 (online)), 120-135. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haryani, D. A., Sunaryo, H., & ABS, K. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Pengaruhnya . e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 124-135.
- Hermawan Wahyudi, A. S. (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Volume 11 Nomor 2, 108-123. Retrieved from <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4270>
- Hustia, A. (Desember, 2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, issue 1, Page 81-91.
- Ibrahim, M. B., Rumasukun, M. R., & Affandi. (2020). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Human Resource Management Journal UNIYAP*, 39.
- Jayadi, R., Yahya, M., & Damayanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Idaarah*, VOL. V, NO. 2, DESEMBER 2021, 323-335.
- Kholilatul Mufarrohah, S. (2022, Juli). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Vol 1 No 2, 38-50. Retrieved from <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage/article/view/47>
- Lakhsmi, M.S, S. K., & KVR. (2010). *Perilaku Organisasi* (9 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., & Ferinia, R. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Indonesia: Yayasan Kita Menulis.
- Maliah. (2015). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON PANGKALAN BALAI. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 12, No.2, Juli 2015 : 31 - 39, 31-39.
- Maryani, N. K., Widyaningrum, A. D., & Saraswati, N. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Values*. Volume 1 Nomer 2, April 2020, 53-67.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Mustika, W., Lie, D., Efendi, & Inrawan, A. (2019). Pengaruh Komitmen Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen* ISSN : 2502-4434 Vol. 5, No. 1, 103-116.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting* Vol. 1 No. 1 , 2776-6721.
- Nugraha, P. S., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. (2021). Pengaruh beban kerja dan time management terhadap efektivitas kerja selama work from home (wfh) saat pandemi covid-19 dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *JEBM JURNAL MANAJEMEN* Volume 13 Issue 4 (2021), 676-683.
- Pailang, K. T., Laan, R., & Mustari, V. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Manajemen* Vol 5 (1) April 2021 , 219-238.
- Parantri, P. S., Djaelani, A., & Suharto, M. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap . e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 1-16.
- Pristiyono, Ikhlas, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (Desember 2020). Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 8 No. 2, 263-269.
- Purba, S., Subakti, H., & Cendana, W. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan*. Indonesia: Yayasan Kita Menulis.
- Rahmat, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). Indonesia: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rakhmanto, B., Masyhudzulhak, & Saluy, A. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemberantasan Korupsi). *Jurnal Indikator: Vol 5, No 3 (2021)* , 1-16.
- Robbins. ((2016:260)). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan dalam Bintoro dan Daryanto* (2017:107). Penerbit Gaya Media.
- Salapudin, Harsono, P., & Desiyani, R. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap .

- GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis Vol. 1 No. 2 Tahun 2021, 41-50.
- Sandhi Fialy Harahap, S. T. (2020, Maret). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, Vol 3 No.1, 120-135. doi:DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Satriyo, R. B. (Vol. XI Edisi 1 2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mozaik*, 1-11.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )* , 152-163.
- Wardoyo, P., & Suwasono, E. (2022). Analisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang Di Masa Pandemi Covid-19. *Otonomi Vol. 22 Nomor 1 Edisi April 2022*, 129-137.
- Wiediya. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elektrika Perkasa. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS - VOL. 1. NO. 1* , 150-163.
- Yunianto, D., Riadi, S., & Adhimursandi, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan serta kedisiplinan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai . *FORUM EKONOMI*, 22 (1) 2020, , 27-36.
- Yuswardi. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri (Vol. Volume 2 No.2). *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*. Retrieved from <http://jurnal.unpad.ac.id/responsive/article/view/23058>
- Zainal, Z. R., Ibrahim, M., & Nara, N. (2021). Pengaruh Kebijakan Peralihan System Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Sulawesi Tenggara. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 2815-2823.