

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI MELALUI SINERGI BUDAYA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA BIDDOKKES POLDA LAMPUNG

Jeni Lappy¹, Lukmanul Hakim^{2*}, M. Hasan Ma'ruf³
^{1,2}Master of Management, IIB Darmajaya Bandar Lampung
³AAS Indonesia Institute of Business Technology
Email: lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstract

This study investigates the influence of organizational culture and work discipline on the performance of employees in the Medicine and Health Sector (Biddokkes) of the Lampung Police, as well as evaluating the role of work motivation as a moderation variable. The background of the problem includes the implementation of 3S (Smile, Greeting, Greeting) which is not yet uniform, low time discipline, and uneven awarding which has the potential to reduce work morale. The quantitative method was used with purposive sampling of 84 respondents; data were collected through the Likert questionnaire and analyzed using multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) with SPSS. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, while organizational culture did not have a significant influence on performance in this context; Work motivation also did not moderate the relationship between culture/discipline and performance significantly. These findings indicate that interventions that focus on discipline enforcement and improvement of reward mechanisms are more urgent to improve performance than efforts to build an organizational culture that has not been internalized. The findings were compared with a local study by IIB Darmajaya that emphasized the role of leadership, rewards, and training in strengthening organizational culture. Practical implications include consistent enforcement of disciplinary rules, standardization of fair and transparent reward mechanisms, internal training for the internalization of 3S values, and periodic performance monitoring with a measurable dashboard. Recommendations for further research include longitudinal studies and award policy experiments. Follow-up studies are suggested involving multi-unit work for stronger generalizations

Keywords: *organizational culture; work discipline; work motivation; employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen krusial bagi efektivitas organisasi publik, termasuk unit-unit kesehatan di lingkungan kepolisian yang bertugas menjamin layanan medis bagi personel dan masyarakat. Di Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung, peran personel sangat menentukan kinerja operasional unit, mulai dari layanan klinis hingga dukungan forensik yang berdampak langsung pada kapabilitas instansi dalam menjalankan tugasnya. Data internal Polda Lampung tahun 2024 memperlihatkan bahwa rata-rata pencapaian kinerja personel berada pada kisaran 67,77 persen dengan realisasi tugas rata-rata 69,44 persen, masih di bawah target institusional 92 persen

Tabel 1. Rata-Rata Pencapaian Kinerja Personel Biddokkes Poldal Lampung Tahun 2024

Indikator Penilaian	Nilai (persen)	Target (persen)	Realisasi (persen)
Ketepatan Waktu	65	95	70
Keterampilan Teknis	60	90	65
Disiplin	75	98	70
Pelayanan Masyarakat	80	92	75
Efektivitas Penindakan	55	93	60
Kerja Sama Tim	80	90	85
Pengelolaan Konflik	60	90	70
Inovasi & Kreativitas	75	85	85
Kesehatan Fisik & Mental	70	95	65
Rata-Rata	67,77	92,00	69,44

Sumber: Laporan Internal Biddokkes Poldal Lampung, 2024 (diolah dari Tesis Jeni Lappy, 2025)

Tabel 1 menyajikan perbandingan antara nilai capaian aktual, target, dan realisasi kinerja personel Biddokkes Poldal Lampung pada tahun 2024. Secara umum, rata-rata pencapaian kinerja berada pada angka 67,77 persen dengan realisasi 69,44 persen, masih di bawah target organisasi sebesar 92 persen. Kategori dengan capaian tertinggi terdapat pada indikator *Kerja Sama Tim* dan *Inovasi & Kreativitas*, keduanya menunjukkan realisasi setara atau mendekati target. Sebaliknya, *Efektivitas Penindakan* dan *Keterampilan Teknis* mencatat gap terbesar dari target yang ditetapkan. Data ini mengindikasikan adanya disparitas antarindikator kinerja, di mana aspek kolaboratif lebih kuat dibandingkan keterampilan teknis dan efektivitas operasional. Perbedaan ini dapat menjadi dasar perumusan program peningkatan kapasitas, terutama pada indikator dengan capaian terendah. Selain itu, ketepatan waktu dan disiplin, meski relatif lebih baik, masih memerlukan penguatan untuk mencapai target ideal organisasi.

Praktik budaya kerja yang belum konsisten, seperti pelaksanaan 3S (Senyum, Sapa, Salam), masalah kedisiplinan waktu, serta distribusi penghargaan yang tidak merata diidentifikasi sebagai faktor utama yang menghambat peningkatan kinerja. Observasi absensi bulan Maret 2025 juga menunjukkan isu kedisiplinan nyata: dari 87 personel terdapat 17 ALPA (tidak hadir tanpa keterangan) serta beberapa izin dan sakit yang memengaruhi ketersediaan personel harian.

Secara teoritis, budaya organisasi membentuk pola nilai, norma, dan perilaku yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi (Schein; Dessler). Sementara itu, disiplin kerja merepresentasikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur serta pengelolaan waktu yang secara operasional memengaruhi produktivitas (Yani & Andani). Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dipandang berpotensi memperkuat atau melemahkan hubungan antara budaya/disiplin dan kinerja tergantung pada konteks pemberian penghargaan dan dukungan kepemimpinan (Robbins & Judge). Literatur lokal dari Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya turut memberi perspektif penting untuk kajian ini. Studi dan publikasi yang melibatkan Lukmanul Hakim memberikan bukti empiris mengenai peran kepemimpinan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan pemerintahan dan UMKM.

Publikasi dan profil R.Z. Abdul Aziz menyoroti korelasi antara kepemimpinan, sistem reward-punishment, dan kinerja organisasi, relevan untuk konteks Biddokkes yang berstruktur kedinasan.

Penelitian Anggalia Wibasuri tentang kompensasi finansial dan non-finansial memberikan analogi penting tentang bagaimana bentuk penghargaan mempengaruhi komitmen dan kinerja profesional. Sementara itu, karya Winda Rika Lestari menambah perspektif kebijakan organisasi dan aspek perilaku yang memengaruhi keputusan kerja individu.

Analisis awal studi terdahulu menunjukkan hasil heterogen terkait peran budaya dan motivasi: beberapa studi menemukan budaya dan motivasi signifikan, sementara studi lain menempatkan disiplin sebagai variabel dominan ketika budaya belum terinternalisasi. Studi-studi terkini (2023-2024) menegaskan bahwa moderasi motivasi sering kali bergantung pada keadilan proses penghargaan dan kekuatan kepemimpinan.

Berdasarkan fenomena praktis dan landasan teori, penelitian ini dirancang untuk menjawab empat pertanyaan riset: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja; (3) apakah motivasi kerja memoderasi budaya→kinerja; (4) apakah motivasi kerja memoderasi disiplin→kinerja. Tujuan praktisnya adalah menyediakan rekomendasi kebijakan terukur bagi pimpinan Biddokkes untuk mengoptimalkan kinerja personel melalui sinergi antara penguatan disiplin, pengelolaan budaya, dan kebijakan penghargaan. Penelitian dilaksanakan pada periode April sampai Juli 2025.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* bertipe asosiatif-kausal, yang bertujuan menganalisis hubungan kausalitas antar variabel tanpa melakukan manipulasi langsung terhadap variabel bebas. Pendekatan ini lazim digunakan untuk menguji model konseptual berdasarkan data empiris, khususnya ketika peneliti tidak memiliki kontrol penuh terhadap kondisi lapangan (Sugiyono, 2021). Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderasi, menggunakan data yang telah terjadi di lapangan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dibagikan dalam suatu organisasi dan membentuk perilaku anggotanya (Schein, 2017). Robbins dan Judge (2019) menyebut budaya organisasi sebagai “perekat sosial” yang mengarahkan anggota untuk bertindak sesuai tujuan kolektif. Budaya yang kuat meningkatkan kohesi, kepercayaan, dan efektivitas kerja (Dessler, 2020). Penelitian Lestari (2022) menemukan bahwa internalisasi nilai budaya melalui pelatihan dan keteladanan pimpinan dapat meningkatkan kinerja. Dalam konteks Biddokkes Polda Lampung, nilai 3S (Senyum, Sapa, Salam) menjadi simbol budaya pelayanan, namun implementasinya belum optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan dan prosedur kerja, yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu, kehadiran, dan kepatuhan terhadap standar operasional (Yani & Andani, 2022). Menurut Rivai (2020), disiplin kerja adalah upaya pengendalian diri dan pelaksanaan norma organisasi secara konsisten. Hakim (2023) menegaskan bahwa disiplin merupakan determinan utama kinerja pegawai sektor publik, karena berkaitan langsung dengan kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi, baik yang bersifat intrinsik (kepuasan kerja, pengembangan diri) maupun ekstrinsik (insentif, promosi) (Robbins & Judge, 2019). Menurut Herzberg (2017), motivasi terbentuk dari kombinasi faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasi (*motivator factors*).

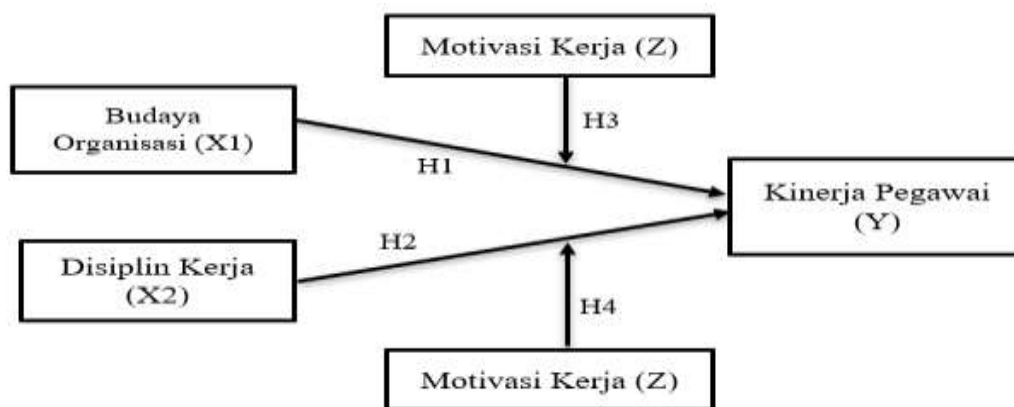
Anggalia (2021) menemukan bahwa sistem penghargaan yang adil meningkatkan komitmen dan kinerja. Aziz (2024) menekankan pentingnya sinergi antara reward dan penegakan disiplin untuk memaksimalkan peran motivasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawabnya, diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama (Dessler, 2020). Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hakim (2023) menunjukkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui penguatan disiplin dan penerapan budaya organisasi yang konsisten.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai, dan motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel moderasi. Budaya organisasi yang terinternalisasi diharapkan menciptakan perilaku positif, sedangkan disiplin memastikan kepatuhan terhadap standar kerja. Motivasi dihipotesiskan dapat memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengembangan Hipotesis

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Alasan: Budaya yang kuat mendorong perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019; Lestari, 2022).

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Alasan: Disiplin tinggi memastikan ketepatan waktu, kepatuhan SOP, dan produktivitas (Yani & Andani, 2022; Hakim, 2023).

H3: Motivasi kerja memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Alasan: Motivasi dapat memperkuat penerapan nilai-nilai budaya dalam perilaku kerja (Herzberg, 2017; Anggalia, 2021).

H4: Motivasi kerja memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Alasan: Pegawai yang termotivasi cenderung mematuhi aturan dengan sukarela, meningkatkan dampak disiplin terhadap kinerja (Aziz, 2024; Hakim, 2023).

Pengambilan Sampel; Populasi target adalah seluruh personel Biddokkes Polda Lampung yang berjumlah 87 orang. Teknik purposive sampling digunakan dengan kriteria responden adalah personel aktif yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional dan administratif. Sampel akhir sebanyak 84 responden dipilih untuk memastikan representativitas serta memenuhi kebutuhan ukuran sampel minimal dalam analisis regresi moderasi (Hair et al., 2020). Unit analisis adalah individu pegawai, dengan konteks penelitian berfokus pada satuan kerja kesehatan kepolisian.

Pengumpulan Data ; Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5 yang memuat indikator variabel sesuai definisi operasional. Data sekunder diperoleh dari laporan internal Biddokkes, termasuk rekap kinerja tahunan dan absensi bulanan. Proses pengumpulan dilakukan dalam periode April–Juli 2025 dengan prosedur informed consent dan menjaga kerahasiaan identitas responden.

Pengukuran ; Instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi item-total dan reliabilitas melalui Cronbach's Alpha ($\alpha > 0,70$). Analisis data dilakukan dengan Moderated Regression Analysis (MRA) menggunakan SPSS versi 25, didahului uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Persamaan dasar model regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon(1) ; Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon(1)$$

Untuk model moderasi motivasi kerja, digunakan persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 (X \times Z) + \epsilon(2) ; Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 (X \times Z) + \epsilon(2)$$

Pemilihan MRA dipertimbangkan karena kemampuannya menguji efek interaksi antara variabel bebas dan moderator dalam memprediksi variabel dependen secara simultan. Pendekatan ini relevan dan cangguh untuk menilai apakah motivasi kerja dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh budaya dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Hasil Analisis Statistik

Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 diawali dengan uji asumsi klasik yang menunjukkan model regresi memenuhi kriteria normalitas, tidak terjadi multikolinearitas ($VIF < 10$; $Tolerance > 0,10$), dan bebas heteroskedastisitas. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($p\text{-value} < 0,05$), sedangkan budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan ($p\text{-value} > 0,05$).

Koefisien determinasi (R^2) pada model utama sebesar 0,410, artinya 41 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 59 persen dipengaruhi faktor lain di luar model.

Pengujian model moderasi dengan Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja, maupun antara disiplin kerja dengan kinerja. Nilai R^2 meningkat menjadi 0,597 setelah memasukkan variabel interaksi, namun peningkatan ini tidak signifikan secara statistik ($p\text{-value} > 0,05$).

Pembahasan

Analisis regresi menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Nilai R^2 model utama adalah 0,410, meningkat menjadi 0,597 pada model moderasi meski tidak signifikan. Disiplin kerja menjadi faktor dominan yang mempengaruhi pencapaian target kerja, selaras dengan literatur dan studi IIB Darmajaya. Budaya organisasi belum berpengaruh karena nilai 3S belum terinternalisasi secara konsisten. Motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antar variabel, kemungkinan akibat ketidakmerataan sistem penghargaan. Implikasi praktis

meliputi penguatan disiplin berbasis sistem, perbaikan sistem reward, dan internalisasi budaya dengan pelatihan berkelanjutan.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi dan Moderasi

Model Analisis	Variabel Independen	Koefisien (β)	Sig. (p-value)	R ²	Keterangan
Model Regresi Berganda (Utama)	Budaya Organisasi (X ₁)	0,112	0,214	0,410	Tidak signifikan
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,584	0,000		Signifikan positif
Model Moderasi (MRA)	Budaya Organisasi (X ₁)	0,105	0,231	0,597	Tidak signifikan
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,569	0,001		Signifikan positif
	Motivasi Kerja (Z)	0,078	0,318		Tidak signifikan
	Interaksi X ₁ ×Z	0,045	0,406		Tidak signifikan
	Interaksi X ₂ ×Z	0,052	0,392		Tidak signifikan

Sumber: (Hasil Olahan Data Penelitian, 2025)

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dan model moderasi menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Pada model utama, disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,584$; $p < 0,05$), sementara budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan ($p > 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,410 mengindikasikan bahwa 41 persen variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Pada model moderasi, penambahan variabel motivasi kerja dan interaksi $X \times Z$ meningkatkan R^2 menjadi 0,597, namun peningkatan ini tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan budaya organisasi maupun disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menegaskan peran krusial disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi publik yang memiliki struktur formal seperti Biddokkes Polda Lampung. Disiplin yang baik, terutama ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan konsistensi kehadiran memberikan dampak langsung pada pencapaian target kerja dan kelancaran operasional. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menempatkan disiplin sebagai determinan utama produktivitas (Yani & Andani, 2022), serta hasil riset lokal yang dilakukan oleh Lukmanul Hakim (2023) di IIB Darmajaya mengenai korelasi positif kedisiplinan dan kinerja pegawai sektor publik.

Sebaliknya, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini dapat dipahami mengingat internalisasi budaya memerlukan proses panjang dan dukungan kepemimpinan yang konsisten. Studi Winda Rika Lestari (2022) di IIB Darmajaya juga menemukan bahwa pengaruh budaya terhadap kinerja lebih kuat pada organisasi dengan intensitas pelatihan nilai budaya yang tinggi. Dalam kasus Biddokkes, nilai 3S (Senyum,

Sapa, Salam) yang belum sepenuhnya menjadi kebiasaan kolektif membuat pengaruh budaya pada kinerja belum optimal.

Tidak signifikannya peran moderasi motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik tidak memperkuat hubungan budaya/disiplin dengan kinerja secara signifikan. Kemungkinan penyebabnya adalah persepsi ketidakadilan dalam sistem penghargaan yang memengaruhi daya dorong motivasi. Anggalia Wibasuri (2021) menegaskan bahwa ketidakmerataan penghargaan dapat menurunkan efektivitas motivasi sebagai faktor penguat.

Hasil ini juga selaras dengan penelitian R.Z. Abdul Aziz (2024) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara sistem reward dan enforcement disiplin untuk mendorong kinerja. Pada organisasi dengan sistem penghargaan belum optimal, motivasi cenderung menjadi faktor individual yang tidak memengaruhi hubungan variabel secara signifikan dalam model regresi moderasi.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa strategi peningkatan kinerja di Biddokkes harus memprioritaskan: Penguatan disiplin melalui monitoring absensi dan ketepatan waktu berbasis sistem; Perbaikan sistem penghargaan agar lebih transparan dan merata, sehingga dapat meningkatkan motivasi; Internalisasi budaya organisasi dengan pelatihan berkelanjutan, role-modeling oleh pimpinan, dan evaluasi berkala.

Integrasi ketiga strategi ini diharapkan dapat memperbaiki capaian indikator kinerja yang saat ini berada di bawah target, seperti keterampilan teknis dan efektivitas penindakan, sekaligus mempertahankan indikator yang sudah baik seperti kerja sama tim dan inovasi.

4. KESIMPULAN

Berikut kesimpulan dari hasil temuan penelitian dan pembahasan:

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biddokkes Polda Lampung, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Selain itu, motivasi kerja tidak terbukti memoderasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja, maupun hubungan disiplin kerja terhadap kinerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa, dalam konteks organisasi yang memiliki karakter formal dan operasional berbasis aturan seperti Biddokkes, faktor kedisiplinan menjadi penentu kinerja yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi. Indikator-indikator kedisiplinan seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, dan konsistensi kehadiran memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian target kerja.

Tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi menandakan bahwa nilai-nilai yang dicanangkan, seperti prinsip 3S (Senyum, Sapa, Salam), belum menjadi kebiasaan kolektif. Internalisasi budaya memerlukan strategi yang konsisten, termasuk pelatihan, role modeling oleh pimpinan, serta integrasi nilai-nilai dalam sistem evaluasi kinerja.

Ketiadaan efek moderasi dari motivasi kerja dapat dihubungkan dengan ketidakmerataan penghargaan, sehingga motivasi tidak berperan sebagai penguat hubungan antara variabel bebas dan terikat. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu di IIB Darmajaya yang menekankan pentingnya keadilan sistem reward dalam meningkatkan efektivitas motivasi.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya langkah strategis yang mencakup: (1) penegakan disiplin berbasis sistem dan pemantauan real-time; (2) perbaikan dan transparansi sistem penghargaan untuk memaksimalkan peran motivasi; serta (3) program internalisasi budaya yang terukur. Implementasi langkah-langkah ini diharapkan mampu

meningkatkan indikator kinerja yang masih di bawah target, sekaligus mempertahankan aspek-aspek kinerja yang sudah baik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup lokasi tunggal dan desain cross-sectional. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain longitudinal dan melibatkan berbagai satuan kerja untuk memperoleh hasil yang lebih generalis dan robust.

REFRENSI

- Anggalia, W. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap komitmen dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 115-127.
- Aziz, R. Z. A. (2024). Sistem reward-punishment dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 19(1), 45-58.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hakim, L. (2023). Kedisiplinan dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 77-89.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Herzberg, F. (2017). *The motivation to work* (3rd ed.). Routledge.
- Lestari, W. R. (2022). Peran internalisasi nilai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 50-62.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibasuri, A. (2021). Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 33-44.
- Yani, A., & Andani, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(2), 150-160.