

PENGARUH DISIPLIN KERJA MILITER DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI BEKERJA DAN FAKTOR MOTIVASI KERJA DI SOPS MAKO KOARMADA II

Angga Radiansyah¹⁾, Eddy Yunus²⁾

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja militer dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi bekerja dan faktor motivasi kerja di SOPS Mako Koarmada II. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain kausal dan menggunakan metode analisis jalur. Sampel penelitian diambil dari populasi pegawai SOPS Koarmada II yang berjumlah 48 pegawai dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Pada penelitian ini sumber utama diperoleh dari *google form* hasil penelitian. Proses analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS menggunakan uji *PLS/ SEM*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 0,241. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z yaitu $0,484 \times 0,544 = 0,263$. Sehingga pengaruh total yang diberikan disiplin kerja militer sebesar 0,504 ($0,241 + 0,263$). Nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung dari X1 terhadap Y melalui Z ($0,241 < 0,504$). Pengaruh langsung X2 terhadap Y sebesar 0,083. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dan Z terhadap Y, yaitu $0,285 \times 0,544 = 0,155$. Sehingga pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan sebesar 0,238 ($0,083 + 0,155$). Nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung dari X1 terhadap Y melalui Z ($0,083 < 0,238$). Kesimpulan yang didapatkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja militer (X1) melalui motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan secara tidak langsung kepemimpinan (X2) melalui motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di SOPS Mako Koarmada II.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Kepemimpinan, Kinerja pegawai, Motivasi

Abstract *This study aims to determine the influence of military work discipline and leadership on employee performance through work motivation and work motivation factors at SOPS MAKO KOARMADA II. This research is a type of quantitative research with a causal design and using path analysis methods. The research sample was taken from the population of SOPS Koarmada II employees, totaling 48 employees using a saturated sampling technique. In this study, the main source was obtained from the Google form of research results. The data analysis process uses the help of the SPSS application using the PLS/SEM test. The results showed that there was a direct effect of X1 on Y of 0.241. Meanwhile, the indirect effect of X1 on Y through Z is $0.484 \times 0.544 = 0.263$. So that the total effect given by military work discipline is 0.504 ($0.241 + 0.263$). The value of the direct effect of X1 on Y is smaller than the value of the indirect effect of X1 on Y through Z ($0.241 < 0.504$). The direct effect of X2 on Y is 0.083. Meanwhile, the indirect effect of X1 on Y through Z is the multiplication of the beta value of X2 on Z and Z on Y, which is $0.285 \times 0.544 = 0.155$. So that the total influence given*

by Leadership is 0.238 (0.083 + 0.155). The value of the direct effect of X1 on Y is smaller than the value of the indirect effect of X1 on Y through Z (0.083 < 0.238). The conclusion obtained is that indirectly military work discipline (X1) through motivation (Z) has a significant effect on employee performance (Y) and indirectly leadership (X2) through motivation (Z) has a significant effect on employee performance (Y) at SOPS Koarmada II

Keywords: Work Discipline, Leadership, Employee Performance, Motivation

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi tolak ukur kemajuan sebuah lingkungan kerja. Beberapa faktor disinyalir mampu meningkatkan angka kinerja seorang pegawai, seperti motivasi kerja, kedisiplinan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, adanya insentif, dan komitmen kerja pegawai. Hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang pegawai memiliki angka kontribusi faktor pengaruh yang rendah, maka kinerjanya akan buruk. Penelitian Farhah, et al (2020) menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dan motivasi bekerja sebesar 29,38% dan 23,83%. Kontribusi gaya kepemimpinan sebesar 38,5% (Rahman & Esterina, 2018). Pengaruh dari masing-masing faktor peningkatan kinerja harus dimaksimalkan agar kinerja pegawai sesuai atau bahkan melebihi target yang diberikan. Mengembangkan kinerja pegawai tidak terlepas dari intervensi kedisiplinan pegawai dalam bekerja, sehingga salah satu arah kebijakan yang mengatur lingkungan kerja harus ada unsur kedisiplinan kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai target kerja yang diberikan dalam lingkungan kerja (Ichsan et al., 2020). Kedisiplinan dalam kerja dapat digambarkan melalui tingkat perhatian terhadap tugas, penyelesaian tugas secara efektif, dan tingkat kehadiran (Dewi et al., 2018). Selain disiplin kerja juga ada faktor penting yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tindakan orang lain melalui komunikasi, baik secara individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan. Penelitian Wahyuni (2015) menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan mempengaruhi sebesar 36,4% terhadap kinerja pegawai dengan 32,6% dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dalam bekerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu, strategi untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja penelitian terdahulu menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan bekerja yang meliputi: perilaku pegawai, motivasi dalam bekerja, insentif target kerja, kepemimpinan atasan, kebijakan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, dan adanya fasilitas penunjang kerja yang mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya motivasi baik secara intrinsik dan ekstrinsik agar perilaku disiplin pegawai mampu memberikan peningkatan kinerja Dewi et al., (2018).

Motivasi bekerja merupakan dorongan yang diterima seorang pegawai dari lingkungan eksternal maupun internal dalam proses penyelesaian tugasnya, sehingga timbul perasaan senang dan bersemangat dalam proses penyelesaian tugas tersebut. Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kedisiplinan seorang pegawai (Adha et al., 2019; Fachreza et al., 2018; Kristianti et al., 2021; Prabowo, 2020; Siburian, 2019). Motivasi dalam bekerja menjadi salah satu hal penting dalam upaya memulai produktivitas kinerja pegawai di lingkungan kerja.

SOPS Koarmada II belum memiliki survei data mengenai kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai hal tersebut. Variabel kedisiplinan dan motivasi menjadi variabel prediktor dari kinerja pegawai yang diteliti. Urgensi dilakukannya penelitian ini adalah

untuk menyusun kebijakan lingkungan kerja agar produktivitas kinerja pegawai dapat terukur dengan baik. Selain itu, hasil penelitian menjadi bahan dokumentasi dan evaluasi pimpinan dalam menentukan target kerja pegawai. Penelitian berusaha membuktikan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kedisiplinan dan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain kausal dan menggunakan metode analisis jalur. Penelitian ini berusaha membuktikan pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel yang ditetapkan, sehingga metode analisis jalur dipilih dalam pembuktian hipotesisnya. Pada penelitian ini variabel-variabel penelitiannya meliputi, variabel bebas disiplin kerja militer dan kepemimpinan, variabel motivasi bekerja, dan variabel terikat kinerja pegawai. Sampel penelitian diambil dari populasi pegawai SOPS Koarmada II yang berjumlah 48 pegawai dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik memilih sampel dari keseluruhan populasi pegawai SOPS Mako Koarmada II yang sampel pada penelitian ini berjumlah sebanyak 48 pegawai. Pada penelitian ini sumber utama diperoleh dari *google form* hasil penelitian. Sedangkan data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Proses analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS menggunakan uji *PLS/ SEM*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN (12 Pt)

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,24994885
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,066
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 1 menunjukkan hasil analisa distribusi data menggunakan uji *kolmogorov smirnov*, (karena sampel penelitian lebih dari 30 orang). Semua variabel memiliki distribusi normal ($p > 0,05$).

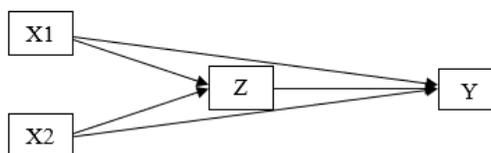
Tabel 2. Uji linearitas

Variabel	sig.(2-tailed)
Kinerja >< Kepemimpinan	,711
Kinerja >< Disiplin kerja militer	,665
Kinerja >< Motivasi	,111

Tabel 2 menunjukkan hasil analisa linearitas 1 variabel terikat dan 3 variabel bebas. Ada hubungan linear dan signifikan antara variabel kinerja dengan kepemimpinan, disiplin kerja militer, dan motivasi ($p > 0,05$). Tabel 4.6 dan 4.7 telah menunjukkan hasil dari uji normalitas dan linearitas sebagai prasyarat analisis jalur. Hasil p sig 2-tailed kedua uji tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga analisis jalur dilakukan melalui uji parametrik dengan uji PLS SEM linear berganda.

Analisis model merupakan uji lanjutan dari uji PLS SEM yang menguji secara langsung pengaruh dari dua variabel bebas (X) dan variabel intervensi lain (Z) terhadap variabel terikat (Y). Berikut adalah bagan analisis jalur dalam penelitian ini:

Gambar 1 Bagan analisis model



Keterangan:

- X1 : Disiplin kerja militer
- X2 : Kepemimpinan
- Y : Kinerja pegawai
- Z : Motivasi bekerja

Berdasarkan gambar 5.1 menunjukkan bahwa rumusan hipotesis yang akan dibuktikan antara lain:

1. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Z
2. Pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y
3. Pengaruh X1 dan X2 melalui Z terhadap Y

Tabel 3 Uji PLS SEM

Variabel	R square	Koefisien standar	Sig.	p-sig
Disiplin kerja militer	,491	,285	,045	0,00
Kepemimpinan		,484	,001	

Dependent variabel: motivasi kerja

Tabel 3 menunjukkan hasil PLS SEM dengan variabel terikat motivasi kerja dengan hasil ada pengaruh signifikan dari kepemimpinan dan disiplin kinerja militer ($p < 0,05$). Kontribusi kepemimpinan dan disiplin kinerja militer sebesar 49,1% (R square), sedangkan 50,9% sisanya adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Sementara koefisien PLS SEM model I ditemukan dengan rumus $e1 = \sqrt{1-R \text{ Square}}$, sehingga dihasilkan 0,7134. Diperoleh diagram jalur model I PLS SEM sebagai berikut:

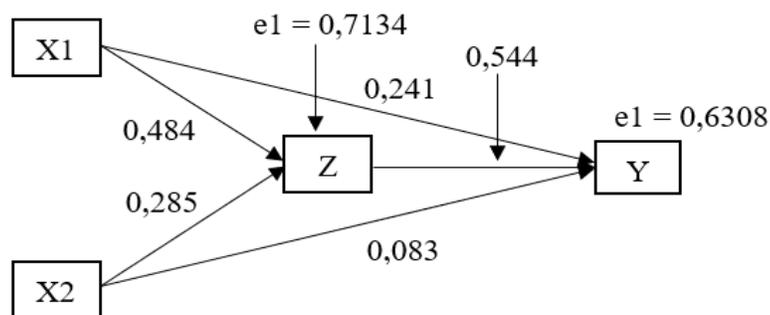
Tabel 4 Uji PLS SEM

Variabel	R square	Koefisien standar	Sig.	p-sig
Disiplin kinerja militer	,602	,241	,070	0,00
Kepemimpinan		,083	,554	
Motivasi kerja		,544	,000	

Dependent variabel: kinerja pegawai

Tabel 4 telah menunjukkan hasil PLS SEM model II dengan variabel terikat kinerja pegawai dengan hasil ada pengaruh signifikan dari kepemimpinan, disiplin kinerja militer, dan motivasi kerja ($p < 0,05$). Kontribusi tiga variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kinerja militer, dan motivasi kerja) sebesar 60,2% (R square), sedangkan 39,8% sisanya adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Sementara koefisien PLS SEM model II ditemukan dengan rumus $e2 = \sqrt{1-R \text{ Square}}$, sehingga dihasilkan 0,6308. Diperoleh diagram jalur model II PLS SEM sebagai berikut:

Gambar 2 Diagram jalur PLS SEM



PEMBAHASAN

Berdasarkan dua model uji PLS SEM menghasilkan analisa kesimpulan hipotesis bahwa Pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 0,241. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dan Z terhadap Y, yaitu $0,484 \times 0,544 = 0,263$. Sehingga pengaruh total yang diberikan disiplin kerja militer sebesar 0,504 ($0,241 + 0,263$). Nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung dari X1 terhadap Y melalui Z ($0,241 < 0,504$). Hal tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja militer (X1) melalui motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh langsung X2 terhadap Y sebesar 0,083. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dan Z terhadap Y, yaitu $0,285 \times 0,544 = 0,155$. Sehingga pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan sebesar 0,238 ($0,083 + 0,155$). Nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung dari X1 terhadap Y melalui Z ($0,083 < 0,238$). Hal tersebut menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan (X2) melalui motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara langsung motivasi bekerja terhadap kinerja pegawai di SOPS Koarmada II dengan nilai ($p < 0,05$). Hasil yang didapatkan pada penelitian ini hampir sama dengan penelitian sebelumnya oleh Hidayat (2017) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan dikarenakan motivasi yang dimiliki pegawai cenderung berbeda, jika motivasinya tinggi maka bisa mempengaruhi kinerja untuk semakin bagus, namun jika motivasinya rendah maka bisa mempengaruhi kinerja tapi kinerjanya menjadi buruk atau tidak optimal jika motivasinya rendah. Motivasi bekerja merupakan dorongan yang diterima seorang pegawai dari lingkungan eksternal maupun internal dalam proses penyelesaian tugasnya, sehingga timbul perasaan senang dan bersemangat dalam proses penyelesaian tugas tersebut. Penelitian Purba dan Tambun (2015) membuktikan bahwa motivasi bekerja timbul dari prestasi kerja yang dicapai pegawai. Oleh karena itu motivasi bekerja harus ditingkatkan agar bisa memberikan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja militer dan kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja pegawai di SOPS Koarmada II dengan nilai ($p < 0,05$). Hasil yang didapatkan pada penelitian ini hampir sama dengan penelitian terdahulu oleh Syahputra, Bahri, dan Rambe (2020) bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja militer, kepemimpinan, dan motivasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu Untuk meningkatkan kinerja pegawai harus ditingkatkan disiplin kerjanya, kepemimpinan, dan juga

motivasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nurdin (2018) yang membuktikan bahwa kontribusi dari faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari 87,3% prestasi kerja pegawai, 59,4% semangat bekerja, 77,1% gaya kepemimpinan pimpinan, 68,6% hubungan relasi personal, dan 84,6% kebutuhan. Penelitian Anggreini et al., (2019) menguatkan temuan bahwa faktor motivasi yang dominan berasal dari prestasi kinerja yang dicapai pegawai di samping faktor motivasi yang lain seperti pengakuan kinerja, tanggung jawab, aktualisasi kemampuan individu. Temuan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang pegawai adalah untuk mencapai prestasi kerja atau target kerja yang dibebankan. Ketika pegawai mampu menyelesaikan atau melebihi target kerja yang dibebankan, maka secara otomatis kinerja pegawai tersebut diapresiasi oleh lingkungan kerja. Oleh karena motivasi dalam bekerja menjadi salah satu hal penting dalam upaya memulai produktivitas kinerja pegawai di lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara langsung disiplin kerja militer dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SOPS Koarmada II, ada pengaruh signifikan secara langsung motivasi bekerja terhadap kinerja pegawai di SOPS Koarmada II, dan secara tidak langsung disiplin kerja militer dan kepemimpinan melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SOPS Koarmada II.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis memberikan ucapan terimakasih kepada Univeristas Dr. Soetomo beserta para dosen, dan teruntuk pembimbing terimakasih banyak ada bimbingannya yang diberikan selama ini. Selain itu diucapkan terimakasih kepada SOPS Mako Koarmada II yang senantiasa mendukung dan membantu dalam penelitian.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Anggreini, Y. D., Kirana, W., & Kumalasari, R. D. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Yarsi Pontianak. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.53399/knj.v1i2.13>.
- Dewi, I., Mustakin, & Liwaul. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), 1689–1699. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/rezpublica/article/view/13>.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKewibpYLHvvfoAhVlfSsKHVs0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&sg=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>

- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Hidayat, F.I. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kebun Kalikempit PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kecamatan Glenmore Kabupaten Banyuwangi)*. Fakultas Ekonomi, Univeristas Muhammadiyah Jember.
- Ichsan, R. N., Surlanta, 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. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>.
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01). <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.216>.
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(1), 22–33.
- Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Snit 2018*, 1(1), 28–34. <http://seminar.bsi.ac.id/snit/index.php/snit-2018/article/view/57>.
- Siburian, H. N. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Ayan*, 8(5), 55.
- Syahputra, Mhd. S., Bahri, S., dan Rambe, M.F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *JURNAL PAMATOR*, 13(1): 110-117. doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v4i1.6890>
<https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.2395>.