



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 5886-5905

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Motivasi Kebutuhan Aktualisasi dalam Mempengaruhi Disiplin dan Partispasi pada Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat

Rika Fransiska¹, Heru Mulyanto², Ja'far Amir^{3✉}

Universitas IPWIJA

Email: jafar.amir1969@gmail.com^{3✉}

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur, mengelola, dan mendayagunakan sumber daya manusia dalam mengembangkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kebutuhan aktualisasi dalam memediasi disiplin dan partisipasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bogor. Pendekatan yang dipergunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel merupakan semua anggota populasinya yaitu 65 responden yang merupakan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bogor. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuisioner dengan olah data menggunakan SmartPLS4. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap disiplin dan partisipasi. Juga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin dan partisipasi terhadap kinerja. Terdapat pengaruh motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor dengan disiplin dan partisipasi sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci: *Disiplin, Kinerja, Motivasi Kebutuhan Aktualisasi, Partispasi*

Abstract

Human Resource Management is a process carried out by a company to organize, manage and utilize human resources in developing their potential to achieve organizational goals. This research aims to determine how much influence motivation needs actualization has in mediating discipline and participation on the performance of employees of the Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bogor. This is a quantitative descriptive research with a sampling technique using a saturated sampling technique where the number of samples is the same as the population, namely 65 respondents who are employees of the Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bogor. The data collection methods used are observation and questionnaires with analysis methods using SmartPLS with SEM (Structural Equation Modeling). The results of the study are that there is a significant influence of motivation for actualization needs on discipline and participation, there is a significant influence of discipline and participation on performance, there is an influence of motivation for actualization needs on the performance of Employees of the Community and Village Empowerment Service of Bogor Regency with discipline and participation as mediating variables.

Keywords: *Discipline, Motivation of Actualization Need, Performance, Participation*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan alat ukur untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan terukurnya sebuah kinerja, organisasi atau perusahaan dapat mengetahui bagaimana kondisi yang terjadi di luar maupun di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja mengukur sejauh mana seseorang berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Ini meliputi hasil yang konkret dari tugas-tugas yang diselesaikan, serta sikap dan perilaku yang ditunjukkan selama proses kerja (Kasmir, 2019a). Prestasi karyawan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik di perusahaan. Artinya, karyawan akan bekerja maksimal jika kemampuan dan potensi mereka sesuai dengan tugas yang diberikan. (Wijaya & Purnomo, 2022). Sedangkan menurut McKinsey dalam artikel (Vorecol Editorial Team, 2024) berjudul The impact of technology on productivity management perusahaan yang secara efektif mengintegrasikan teknologi dalam operasi mereka mengalami peningkatan produktivitas hingga 25%. Hal ini terutama disebabkan oleh otomatisasi tugas-tugas yang berulang, proses komunikasi yang efisien, dan pengambilan keputusan berbasis data yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor, yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Kinerja pegawai kerap kali tidak selalu sesuai dengan ekspektasi. Masalah kinerja yang rendah pada pegawai bisa muncul dari berbagai aspek baik dari tingkat individu maupun

organisasi. Keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas, kehadiran yang tidak konsisten, absensi yang tinggi atau keterlambatan datang ke kantor, dan kerjasama yang buruk antar pegawai bisa mengakibatkan konflik internal dan kurangnya koordinasi. Sementara itu, di tingkat organisasi, faktor seperti kurangnya pelatihan, manajemen yang tidak efektif, lingkungan kerja serta budaya kerja yang tidak mendukung bisa menjadi penyebab utama. Gejala kinerja pegawai yang belum optimal dapat dilihat dari adanya pekerjaan yang tidak tercapai tepat waktu, tidak sesuai target, dan kualitas hasil kerja yang tidak memenuhi standar.

(Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014) tentang ASN mengatur sistem merit dalam manajemen ASN, termasuk penilaian kinerja pegawai, sementara (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil memberikan pedoman teknis dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk memastikan penilaian kinerja dilakukan secara sistematis dan transparan. Meskipun terdapat peraturan tentang kinerja, pada kenyataannya masih terdapat kondisi di organisasi yang tidak sepenuhnya sesuai dengan peraturan tersebut.

Tabel 1: Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bogor

Kriteria Penilaian	SB	BB	CB	TB	STB	Jumlah
Kuantitas	30%	25%	35%	10%	0%	100%
Kualitas	30%	50%	0%	20%	0%	100%
Ketepatan Waktu	20%	50%	20%	10%	0%	100%
Kehadiran	30%	30%	35%	5%	0%	100%
Kerjasama	15%	45%	40%	0%	0%	100%
Rata-Rata	25%	40%	26%	9%	0%	100%

Sumber: SDM DPMD Kabupaten Bogor (2023)

Tabel 1.1. memperlihatkan data empiris mengenai permasalahan kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten bogor berdasarkan lima aspek utama yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Terdapat rata-rata 9% pegawai berada dalam kategori Tidak Baik (TB) dan 26% pada kategori Cukup Baik (CB) yang menunjukkan masih adanya pegawai yang kinerjanya di bawah standar.

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi dan setiap pegawai mempunyai kinerja (job performance) yang berbeda-beda. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas

kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, (Kasmir, 2019b). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, partisipasi, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019a).

Motivasi adalah kunci utama keberhasilan kinerja karyawan (Twalib, 2020). Motivasi adalah gaya pendorong, baik dari dalam diri maupun dari luar, yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan di atas rata-rata (Banne Amrin, 2021). Motivasi dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik (Adam et al., 2023). Menurut (Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019) tentang Organisasi Pegawai Negeri Sipil menekankan pentingnya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi untuk aktualisasi diri, sementara (Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021) tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS mengintegrasikan motivasi kebutuhan aktualisasi dalam sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dan pencapaian target. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, terutama yang berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri, memiliki posisi strategis dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal.

Penelitian tentang hubungan antara motivasi dan kinerja telah menghasilkan beberapa temuan yang bervariasi dan kadang kontradiktif. Meskipun banyak penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam kinerja, terdapat pula beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Tabel 1.2 memperlihatkan adanya perbedaan atau inkonsistensi hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja. Penelitian (Twalib & Kariuki, 2016) menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja. Namun, hasil penelitian lainnya (Hidayat, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda dimana motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesenjangan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja masih kompleks dan belum sepenuhnya terpecahkan. Kesenjangan ini membuka peluang perlunya telaah kembali tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan bahasan yang lebih mendalam. Penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya dengan menelaah motivasi secara lebih spesifik yaitu motivasi kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu, penelitian ini menambahkan disiplin dan partisipasi sebagai penghubung yang menjelaskan mekanisme di balik pengaruh motivasi kebutuhan aktualisasi diri terhadap kinerja.

Motivasi kebutuhan aktualisasi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkatan tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow (A.P Mangkunegara,

2002). Individu yang termotivasi untuk mencapai aktualisasi diri sebagai bagian dari motivasi intrinsik secara positif mempengaruhi tingkat disiplin dalam pekerjaan (Gagné & Deci, 2005). Disiplin kerja dalam bentuk kesediaan dan ketaatan individu pada aturan akan meningkatkan kinerja pegawai (Saputri & Nururly, 2023)

Disiplin kerja sebagai variabel yang akan di gunakan untuk memediasi variabel kebutuhan aktualisasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bogor berpedoman pada (Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010), yang mengatur kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin bagi PNS serta menjelaskan kewajiban disiplin yang harus dipatuhi ASN, seperti mematuhi jam kerja, aturan kerja, dan peraturan lainnya. Begitu pula dengan (Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010) memberikan pedoman teknis pelaksanaan disiplin PNS. Dengan penerapan disiplin yang konsisten dan terarah sesuai dengan peraturan, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

Motivasi kebutuhan aktualisasi diri juga memiliki peran penting dalam meningkatkan partisipasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Motivasi kebutuhan aktualisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap disiplin dan partisipasi serta dampaknya pada kinerja pegawai. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 65 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor dijadikan responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel penelitian. Teknik analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS. SEM digunakan untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel, termasuk peran disiplin dan partisipasi sebagai variabel mediasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik multivariat Structural Equation Modelling (SEM)-PLS. Proses analisis mencakup dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model).

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi outer model bertujuan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran.

- a. Validitas Konvergen (Convergent Validity): Diuji menggunakan nilai loading factor untuk setiap indikator. Indikator dengan nilai loading factor $> 0,7$ dinyatakan valid, namun nilai $> 0,5$ masih dapat diterima dalam penelitian empiris .
- b. Validitas diskriminan adalah cara untuk memastikan bahwa setiap konsep yang kita ukur benar-benar berbeda satu sama lain. Kita bisa mengeceknya dengan melihat apakah angka-angka yang kita dapat menunjukkan perbedaan yang jelas antara konsep-konsep tersebut (Hair, 2014)
- c. Reliabilitas: Diukur menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Nilai Cronbach's Alpha dan $CR \geq 0,7$ dinyatakan reliabel, sedangkan nilai $\geq 0,8$ sangat memuaskan (Ghozali & Latan, 2015)

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif.

- Effect Size (f^2): Menunjukkan besarnya pengaruh independen terhadap dependen. Nilai f^2 dikategorikan kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35) (Chin, 1998). Predictive Relevance (Q^2): Mengukur kemampuan prediksi model terhadap variabel observasi. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif (Ghozali & Latan, 2015)
- Koefisien Determinasi (R^2): Menunjukkan tingkat variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 dikategorikan baik (0,67), moderat (0,33), dan lemah (0,19) (Chin, 2010).
- Goodness of Fit (GoF): Digunakan untuk menilai kesesuaian model penelitian. Nilai GoF dihitung menggunakan rumus $\sqrt{(R^2 \times AVE)}$ dengan kategori kecil (0,1), sedang (0,25), dan besar (0,38) (Hwang et al., 2023; Kwong & Wong, 2013) Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) juga digunakan, dengan nilai $SRMR < 0,10$ menunjukkan model yang baik.

3. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, kita bisa menggunakan metode bootstrapping. Caranya adalah dengan mengambil sampel berulang kali dari data asli kita Hair, Black, et al., (2019) dan Henseler et al., (2017) umlah

sampel bootstrap yang direkomendasikan adalah 5.000. Jumlah ini idealnya lebih besar dari ukuran sampel awal. Akan tetapi, beberapa kajian literatur menunjukkan bahwa jumlah yang lebih kecil pun dapat memberikan hasil yang reliabel (Chin, 2010) menyarankan jumlah sampel sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi perkiraan standard error PLS (Ghozali & Latan, 2015). Pada metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) tvalue 1,65 (significance level = 10%), 1,96 (significance level = 5%) dan 2,58 (significance level = 1%). Hipotesis pada penelitian ini menggunakan taraf uji $\alpha = 5\%$, sehingga hipotesis diterima jika t-statistik > 1,96 atau nilai Sig. < 0,05) (Chin, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil deskripsi responden pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

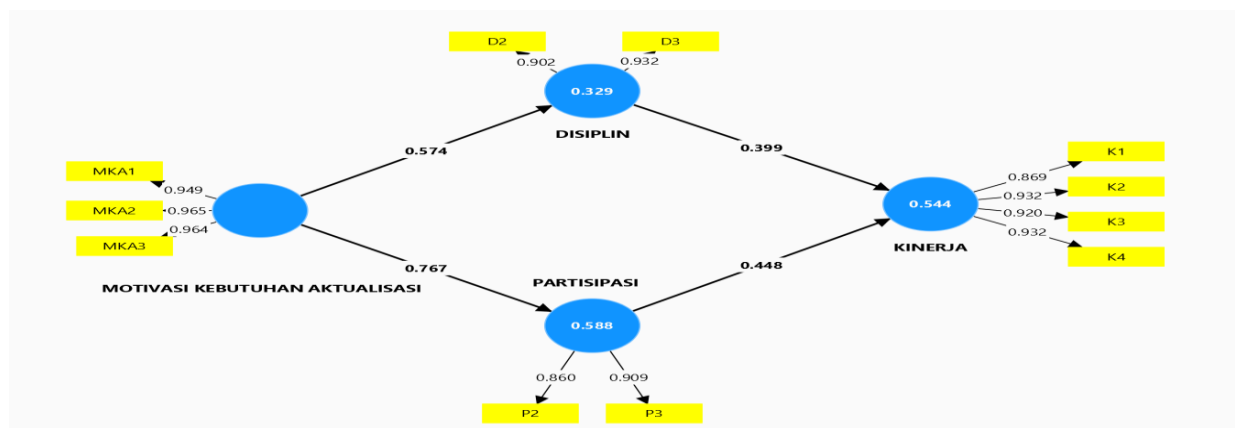
Tabel 2: Deskripsi responden penelitian

No	Deskripsi	Responden (n)	Persen (%)
Karakteristik Responden berdasarkan Status Pegawai			
1	ASN	36	55.3
2	Non ASN	29	44.7
	Jumlah	65	100.0
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	38	58.5
2	Perempuan	27	41.5
	Jumlah	65	100.00
Karakteristik Responden berdasarkan Usia			
1	17-30 Tahun	26	40.0
2	31-40 Tahun	16	24.6
3	41-50 Tahun	14	21.5
4	> 50 Tahun	9	13.9
	Jumlah	65	100,00
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan			
1	SMP	0	0
2	SMA	13	20.0
3	Diploma	5	7.69
4	S1	38	58.46
5	S2	9	13.85
	Jumlah	65	100,00
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja			

1	≤ 5 Tahun	29	44.6
2	6-10 Tahun	8	12.3
3	11-20 Tahun	16	24.6
4	21-30 Tahun	11	16.9
5	≥ 30 Tahun	1	1.6
Jumlah		65	100,00

Analisis Data

Dalam penelitian ini, kami mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Untuk memastikan pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang ingin kami ukur, kami menggunakan metode statistik bernama PLS-SEM (Structural Equation Modeling). Uji validitas dan reliabilitas dalam PLS (Partial Least Square) merupakan pengujian kualitas data outer model (Measurement Model). Berikut hasil outer loading setelah melakukan reestimasi, semua indikator memiliki loading factor > 0,7 yang bisa dilihat pada gambar 1 dan tabel 2, sebagai berikut:



Gambar 1: Nilai outer lading masing masing variabel

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan ringkasan Hasil Outer Model (Measurement Model) validitas dan realibilitas:

Tabel 3: Validitas dan reliabilitas variabel

Variabel	Indikator	1 st Outer Loading	2 nd Outer Loading	CA (0.7)	CR (>0.7) (rho_a)	CR (>0.7) (rho_c)	AVE (>0.5)	Validitas	Reliabilitas
Disiplin	D2	0.888	0.902	0.812	0.830	0.914	0.841	Valid	Reliabel
	D3	0.880	0.932						
Kinerja	K1	0.874	0.869	0.934	0.936	0.953	0.835	Valid	Reliabel
	K2	0.931	0.932						

	K3	0.917	0.920						
	K4	0.931	0.932						
Motivasi	MKA1	0.934	0.949						
Kebutuhan	MKA2	0.949	0.965	0.957	0.957	0.972	0.920	Valid	Reliabel
Aktualisasi	MKA3	0.958	0.964						
Partisipasi	P2	0.802	0.860	0.726	0.746	0.878	0.783	Valid	Reliabel
	P3	0.845	0.909						

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai convergent validity yang baik, dicrimanant validity yang baik, dan internal consistensy realibility yang baik. Adapun pengujian terhadap inner model dilakukan dengan tahap-tahap berikut ini:

1. Effect Size

Effect size digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel laten endogen dan eksogen dalam model. Nilai f2 yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Semakin besar nilai f2, semakin kuat pula pengaruhnya. Nilai f2 yang kurang dari nol mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Berdasarkan nilai f2, kita bisa mengategorikan kekuatan pengaruh menjadi kecil, sedang, atau besar.).

Tabel 4: Efek Size

Variabel	Disiplin	Kinerja	Partisipasi
Disiplin	-	0.257	-
Kinerja	-	-	-
Motivasi Kebutuhan Aktualisasi	0.491		1.429
Partisipasi	-	0.325	-

Maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- ✓ Pengaruh disiplin terhadap kinerja memiliki F2 0.257 (menengah)
- ✓ Pengaruh motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap disiplin memiliki F2 0.491(Besar)
- ✓ Pengaruh motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap partisipasi memiliki F2 1.429 (Besar)
- ✓ Pengaruh partisipasi terhadap kinerja memiliki F2 0.325 (menengah)

2. Q² predict

Predictive relevance itu seperti cara kita mengukur seberapa akurat model kita dalam memprediksi sesuatu. Kita bisa bayangkan ini seperti kita membuat ramalan cuaca, lalu kita

bandingkan ramalan kita dengan cuaca yang sebenarnya. Semakin akurat ramalan kita, semakin tinggi nilai predictive relevance-nya.

Tabel 5: Q square

Indikator	Q ² predict	Kemampuan Prediksi
D2	0.165	rendah
D3	0.299	moderat
K1	0.406	moderat (baik)
K2	0.386	moderat (baik)
K3	0.373	moderat (baik)
K4	0.347	moderat (baik)
P2	0.332	moderat (baik)
P3	0.541	tinggi (sangat baik)

Berdasarkan data di atas, sebagian besar indikator menunjukkan relevansi prediktif yang moderat (baik) hingga tinggi (sangat baik), terutama P3, yang memiliki nilai Q²predict sebesar 0.541, menunjukkan kinerja model yang tinggi (sangat baik) dalam memprediksi hasil berdasarkan konstruk yang diukur. Nilai Q² predict yang tinggi (misalnya P3) mengindikasikan bahwa model cukup akurat dalam memprediksi nilai indikator tersebut berdasarkan variabel laten.

3. *Coefficient of Determination (R²)*

Analisis varians digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan persentase variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.:

Tabel 6: Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	Koefisien determinasi
Disiplin	0.329	Moderat (sedang)
Kinerja	0.544	Moderat (sedang)
Partisipasi	0.588	Moderat (sedang)

Berdasarkan Tabel tersebut motivasi kebutuhan aktualisasi mempunyai pengaruh moderat (sedang) terhadap disiplin yaitu sebesar 0,329. Artinya, setiap perubahan yang ada pada variabel motivasi kebutuhan aktualisasi maka disiplin juga akan mengalami perubahan sebesar 32.9%. Selain itu, motivasi kebutuhan aktualisasi juga mempunyai pengaruh moderat (sedang) terhadap kinerja yaitu sebesar 0,544. Artinya setiap perubahan yang ada

pada motivasi kebutuhan aktualisasi maka kinerja juga akan mengalami perubahan sebesar 54.4% dan motivasi kebutuhan aktualisasi juga mempunyai pengaruh moderat (sedang) terhadap partisipasi yaitu sebesar 0,588 yang artinya setiap perubahan yang ada pada motivasi kebutuhan aktualisasi maka partisipasi juga akan mengalami perubahan sebesar 58.8%.

4. *Goodness of Fit*

Uji goodness of fit bertujuan untuk mengevaluasi kesesuaian antara distribusi frekuensi yang diamati dengan distribusi frekuensi yang diharapkan. Nilai indeks goodness of fit yang umumnya digunakan adalah 0,1 (sangat rendah), 0,25 (sedang), dan 0,36 (tinggi.) (Hair, Risher, et al., 2019).

Tabel 7: Goodness of Fit (R square)

Variabel	R-square	AVE
Disiplin (D)	0.329	0.841
Kinerja (K)	0.544	0.835
Partisipasi (P)	0.588	0.783
Motivasi Kebutuhan Aktualisasi (MKA)		0.920
Rata-rata	0.487	0.845

Nilai GoF pada penelitian ini adalah sebesar 0,641 yang berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian ini dinyatakan besar. Adapun *Goodness of fit* berdasarkan Model Fit yaitu dilihat dari nilai SRMR

Tabel 8 : Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.063	0.081
d_ULS	0.259	0.428
d_G	0.349	0.369
Chi-square	130.258	130.288
NFI	0.816	0.816

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai SRMR untuk *Saturated model* 0.063 dan *Estimated model* 0.081 dibawah 0.10 berarti dapat disimpulkan memiliki model fit.

Analisis Deskriptif

Jawaban 65 responden, deskripsi atas pernyataan-pernyataan yang berasal dari variabel disiplin, partisipasi, motivasi kebutuhan aktualisasi dan kinerja.

Variabel disiplin memiliki rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan pernyataan dalam indikator antara 7.66 hingga 9.55, tingkat disiplin pegawai berada dalam kategori "Sangat Tinggi". Partisipasi memiliki rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator antara 7.75 hingga 9.42. Yang berarti berada dalam kategori "Sangat Tinggi", yang menunjukkan tingkat keterlibatan aktif dan inisiatif yang tinggi dari para pegawai dalam mendukung kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor. Motivasi kebutuhan aktualisasi memiliki rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator antara 7.66 hingga 9.51 berada dalam kategori "Sangat Tinggi", yang menunjukkan dorongan kuat dari pegawai untuk maju secara profesional. Kinerja memiliki rata-rata tingkat persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan dalam indikator antara 8.86 hingga 9.28 berada dalam kategori "Sangat Baik", yang menunjukkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan efisien. Tingkat kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mampu memenuhi target pekerjaan mereka tetapi juga melakukannya dengan kualitas yang sesuai dengan standar organisasi. Kinerja yang sangat baik juga menunjukkan kesuksesan manajemen dalam membangun sistem kerja yang mendukung produktivitas dan membangun budaya kerja yang berorientasi pada hasil.

Tabel 9 : Uji Korelasi

Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
D -> K	0.399	0.419	0.110	3.630	0.000
MKA -> Disiplin	0.574	0.588	0.130	4.430	0.000
MKA -> Partisipasi	0.767	0.769	0.053	14.365	0.000
Partisipasi -> Kinerja	0.448	0.436	0.127	3.520	0.000
MKA -> D -> K	0.229	0.252	0.101	2.278	0.023
MKA -> P -> K	0.344	0.337	0.107	3.222	0.001

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Analisis mediasi dilakukan untuk menguji dua jenis pengaruh: pengaruh langsung antara variabel dependen dan variabel mediasi, serta pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh variabel ketiga. Hasil pengujian ini disajikan dalam table 9.

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- H1: Motivasi kebutuhan aktualisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin
- H2: Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
- H3: Disiplin memediasi pengaruh positif motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja
- H4: Motivasi kebutuhan aktualisasi memiliki pengaruh positif terhadap partisipasi
- H5: Partisipasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
- H6: Partisipasi memediasi pengaruh positif motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Disiplin

Motivasi kebutuhan aktualisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin dengan arah positif sebesar 0.574. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai potensi maksimal (aktualisasi diri) cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kebutuhan aktualisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin (Saputri & Nururly, 2023). Namun penelitian (Chairani & Khair, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kebutuhan aktualisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Pegawai yang termotivasi untuk mengaktualisasi diri cenderung bersikap proaktif, inovatif dan disiplin. Dampaknya terlihat pada berkurangnya pelanggaran disiplin dan peningkatan produktivitas. Organisasi disarankan menyediakan pelatihan, penghargaan berbasis kinerja dan lingkungan kerja yang mendukung (Masfi et al., 2023).

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif sebesar 0.399. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara konsisten berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hermansyah & Qolbi, 2024; Intania, 2021; Juwita, 2022) terdapat pengaruh positif dan

signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dan (Paryanti et al., 2024) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Itama Bekasi. Namun ada juga penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Walalayo et al., 2023) yang tidak sejalan, menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan menyelenggarakan pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin di tempat kerja dan memberi penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang mengutamakan tanggung jawab melalui standar kinerja yang jelas, penerapan sistem penghargaan yang adil dan sanksi yang jelas.

3. Disiplin Memediasi Pengaruh Motivasi Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang diperoleh variabel disiplin mempengaruhi hubungan antara variabel konstruk motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja secara signifikan sebesar 0.229. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi untuk mencapai potensi maksimal (aktualisasi diri) akan memberikan dampak lebih besar pada kinerja pegawai jika diiringi oleh tingkat disiplin yang tinggi. Pegawai yang terdorong untuk mengembangkan diri cenderung lebih patuh pada aturan dan memiliki tanggung jawab yang konsisten yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Dengan demikian, disiplin berperan sebagai penguat dalam mengoptimalkan dampak motivasi aktualisasi terhadap kinerja.

Disiplin kerja memainkan peran penting dengan menjaga konsistensi dan komitmen pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Dengan disiplin, pegawai dapat fokus pada pencapaian target organisasi, meminimalkan kesalahan kerja, dan meningkatkan efisiensi waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi mampu memediasi variabel X terhadap kinerja (Alhempy et al., 2024) (Ruminda et al., 2023). Namun menurut (Azis & Mursid, 2021) disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja yang bersifat negatif dan tidak signifikan.

Pegawai yang disiplin dalam bekerja mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih tenang dan terarah. Hal ini memberikan ruang bagi mereka untuk mengaktualisasikan diri dengan cara yang positif dan produktif, sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem yang mendorong disiplin kerja melalui aturan yang jelas, pengawasan

yang efektif, serta pemberian penghargaan atas perilaku disiplin untuk memastikan bahwa motivasi kebutuhan aktualisasi pegawai dapat dimaksimalkan menjadi kinerja yang optimal.

4. Pengaruh Motivasi Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Partisipasi

Motivasi kebutuhan aktualisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap partisipasi sebesar 0.767. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang terdorong untuk mencapai potensi maksimal mereka cenderung lebih aktif terlibat dalam kegiatan organisasi. Motivasi ini mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih, baik dalam bentuk ide, inisiatif, maupun kerja sama dalam tim, karena mereka melihat partisipasi sebagai cara untuk mewujudkan aktualisasi diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap partisipasi (Michalovic et al., 2019). Pegawai yang termotivasi untuk mengaktualisasikan diri tidak hanya fokus pada tugas mereka, tetapi juga berusaha memberikan kontribusi yang lebih luas demi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan peluang bagi pegawai untuk mewujudkan kebutuhan aktualisasi mereka, sehingga partisipasi dalam kegiatan organisasi meningkat.

5. Pengaruh Partisipasi Terhadap Kinerja

Partisipasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai positif sebesar 0.448. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi semakin baik pula kualitas dan hasil kerja yang mereka capai. Pegawai yang aktif berpartisipasi cenderung lebih memahami tujuan organisasi, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, dan mampu berkontribusi secara optimal, sehingga berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan partisipasi terhadap kinerja pegawai (Ambarriani, 2022) (Hamidah, 2021). Meskipun menurut Rakasiwi, (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Pegawai yang terlibat aktif cenderung memiliki pemahaman lebih mendalam mengenai tugas dan tujuan organisasi, serta merasa dihargai dalam peran mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi, baik melalui komunikasi terbuka, pemberian kesempatan untuk berpendapat, maupun pengakuan atas kontribusi pegawai, agar dapat mendorong peningkatan kinerja yang lebih optimal.

6. Partisipasi Memediasi Pengaruh Motivasi Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang diperoleh, variabel partisipasi mempengaruhi hubungan antara variabel konstruk motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja secara signifikan sebesar 0.344. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi untuk mencapai potensi maksimal akan berdampak lebih besar pada kinerja jika pegawai terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Pegawai yang termotivasi untuk mengembangkan diri cenderung lebih antusias dalam berkontribusi, baik melalui ide, inisiatif, maupun kolaborasi, sehingga meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Partisipasi memperkuat pengaruh motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja, menjadi faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan keberhasilan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa partisipasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Hamidah, 2021).

Pimpinan perlu menunjukkan keteladanan yang konsisten, baik dalam sikap, tindakan, maupun dorongan untuk kebebasan berekspresi, agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih. Dengan mendukung partisipasi dan aktualisasi diri, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara lebih efektif, memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai, serta menciptakan ruang untuk inovasi dan pengembangan diri agar tujuan bersama dapat tercapai dengan lebih optimal.

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu:

1. Motivasi kebutuhan aktualisasi berpengaruh positif terhadap disiplin Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kebutuhan aktualisasi mendorong pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat disiplin kerja.
2. Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai, karena disiplin kerja memastikan semua proses kerja berjalan sesuai rencana.
3. Disiplin dapat memediasi pengaruh positif motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor artinya motivasi kebutuhan aktualisasi tidak hanya mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik, tetapi juga membantu membentuk sikap kerja

yang lebih positif. Disiplin menjadi jembatan penting untuk mengoptimalkan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

4. Motivasi kebutuhan aktualisasi memiliki pengaruh positif terhadap partisipasi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor artinya pegawai yang memiliki motivasi kebutuhan aktualisasi yang tinggi cenderung lebih aktif untuk berpartisipasi dalam organisasi, mereka merasa keterlibatan adalah bagian penting dari pencapaian diri.
5. Partisipasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor artinya pegawai yang aktif berpartisipasi memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.
6. Partisipasi dapat memediasi pengaruh positif motivasi kebutuhan aktualisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bogor artinya motivasi kebutuhan aktualisasi berdampak lebih besar pada kinerja pegawai jika diiringi dengan partisipasi aktif. Partisipasi menjadi penghubung yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai terlibat aktif, tidak hanya merasa termotivasi tetapi juga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk mendukung tujuan organisasi.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya organisasi pemerintah dalam memahami dan mengoptimalkan hubungan antara motivasi, disiplin, partisipasi dan kinerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama seperti memberikan pelatihan pengembangan diri, menetapkan aturan yang jelas, sistem evaluasi yang transparan, dan memberikan sanksi atau penghargaan, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan melakukan pemantauan kinerja secara berkala.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi organisasi lain, terutama organisasi publik atau pemerintah daerah yang ingin meningkatkan kinerja pegawai, yaitu dengan fokus pada pengembangan potensi pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia.
3. Bagi penelitian selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi untuk mendapatkan wawasan yang lebih

komprehensif dan menambahkan item pertanyaan untuk setiap indikatornya. Memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk menggali lebih dalam tentang pengalaman dan persepsi pegawai terkait motivasi, disiplin dan partisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.P Mangkunegara. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.
- Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, R., Edi Nurdiansyah, R., & Pangestu, S. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 516–534. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1320>
- Alhempy, R. R., Ola, L. O. L., Junaidi, A., Supeno, B., & Endri, E. (2024). Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *Quality - Access to Success*, 25(198), 372–380. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.39>
- Ambarriani, A. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, pengambilan risiko, inovasi, partisipasi intensif dan partisipasi kontributif terhadap kinerja koperasi di Purbalingga Jawa Tengah. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12), 5811–5818. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.2045>
- Azis, F. A., & Mursid, M. C. (2021). The mediating role of employee quality to enhance employee performance. *Quality - Access to Success*, 22(180), 82–85. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85100410217&partnerID=40&md5=c62a0bce2da83b42fdea3683cf6e92ac>
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Chin, W. . (1998). The Partial least squares approach to structural equation modeling in G.A Marcoulides (Ed) *Modern Methods for Business Research* (1st ed., Vol. 1). Lawrence Erlbaum Associates.
- Chin, W. W. (2010). Handbook of Partial Least Squares. In *Handbook of Partial Least Squares* (Issue January 2010). <https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self - determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3,2-2/E. Badan Penerbit UNDIP.
- Hair, J. F. (2014). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). SAGE.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION. www.cengage.com/highered
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hamidah, B. N. (2021). Analisis Kompetensi Kerja, Partisipasi Karyawan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PtKerta Rajasa Raya Di Sidoarjo. *Journal of Economic And Business*, 2(2), 56–72.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2017). Partial Least Squares Path Modeling: Updated Guidelines. In H. Latan & R. Noonan (Eds.), *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications* (pp. 19–39). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3_2
- Hermansyah, T., & Qolbi, N. (2024). Kemampuan Kerja, Work Motivation Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Ponpes Hidayatullah Batam. *Jurnal Al-Amal*, 2(2), 118–125. <https://e-journal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/jurnal-al-amal/article/view/241%0Ahttps://e-journal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/jurnal-al-amal/article/download/241/146>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hwang, H., Sarstedt, M., Cho, G., Choo, H., & Ringle, C. M. (2023). A primer on integrated generalized structured component analysis. In *European Business Review* (Vol. 35, Issue 3, pp. 261–284). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2022-0224>
- Intania, R. . D. (2021). Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi Tahun 2021. <http://repository.unbari.ac.id/917/1/Skripsi R.A Dinda Intania FE.pdf>
- Juwita, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>
- Kasmir. (2019a). *Manajemen sumber daya manusia : teori dan praktik*. Rajawali Pers.

- Kasmir. (2019b). Manajemen sumber Daya Manusia (Vol. 7, Issue 1).
- Kwong, K., & Wong, K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. In Marketing Bulletin (Vol. 24). <http://marketing-bulletin.massey.ac.nz>
- Masfi, A., Sukartini, T., & Triharini, M. (2023). AN EFFORT TO ACHIEVE QUALIFIED WORK BY IMPROVING PERFORMANCE MOTIVATION: A LITERATURE REVIEW. Southeast Asian Journal of Tropical Medicine and Public Health, 54, 197–216. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85188327431&partnerID=40&md5=de74178203cdd15960831dd489c134d0>
- Michalovic, E., Rocchi, M., & Sweet, S. N. (2019). Motivation and participation in daily and social activities among adults with spinal cord injury: Applying self-determination theory. Disability and Health Journal, 12(3), 489–494. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2018.11.015>
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, E., & Susil, D. E. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ITAMA BEKASI. 14, 65–74.
- Rakasiwi, F. (2024). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Percaya Diri, Desentralisasi, dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Multidisiplin West Science, 3(02), 239–246. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i02.997>
- Ruminda, M., Bessy, S., Sitorus, P. P., & Racheek, S. V. (2023). Impact of motivation, work discipline on employee performance mediated by rewards during the Covid-19 pandemic on aviation services companies in Indonesia. AIP Conference Proceedings, 2624(1). <https://doi.org/10.1063/5.0132438>
- Saputri, A., & Nururly, S. (2023). Pegawai Pt Air Minum Giri Menang. 6(2019), 1041–1047.
- Twalib, M., & Kariuki, M. (2016). Influence of motivation on employee performance at Telkom Kenya limited. 421–431.
- Walalayo, M., Eddy Yunus, H., Indrasari, M., Ullly Tampubolon, D. R., & Studi Magister Manajemen, P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Staf Urusan Keuangan Satuan Kerja Polda Papua Barat. 5(1), 49–67. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/index>
- Wijaya, D., & Purnomo, H. (2022). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN DINAS PMD KABUPATEN NGANJUK.