

**PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BEKASI**

JURNAL

**Diajukan Dalam Rangka Memenuhi Syarat Ujian Sidang Tesis
Guna Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P.)
Pada Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Publik
Konsentrasi Kebijakan Publik
Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

Oleh :

**GALUH DWITIYA AZIZAH
NPM. 208010040**



**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2023**

PENGARUH PERILAKU INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BEKASI

Oleh :
GALUH DWITIYA AZIZAH
NPM. 208010040

ABSTRAK

Penelitian tentang pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, dilakukan karena beberapa masalah terkait unsur perilaku individu dan komponen disiplin kerja yang belum optimal sehingga menyebabkan kinerja pegawai belum maksimal. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh parsial perilaku individu, disiplin kerja, serta pengaruh simultan perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup? Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh parsial perilaku individu, disiplin kerja serta besarnya pengaruh simultan perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup.

Teori perilaku individu dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayanti et.al (2021:83) dimana perilaku individu diukur dengan empat unsur yaitu karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Dan teori disiplin kerja menggunakan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2019:355) dimana disiplin kerja dipengaruhi oleh lima komponen yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Sedangkan teori kinerja pegawai menggunakan teori yang dikemukakan oleh Edison et.al (2018:193) dimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh empat dimensi yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif, dengan populasi sebanyak 367 orang sedangkan anggota populasi yang dijadikan responden menggunakan rumus slovin sebanyak 84 orang, teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan angket. Sedangkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu perilaku individu dan disiplin kerja mempunyai pengaruh parsial masing-masing 6,9% dan 54,4% terhadap kinerja pegawai. Secara simultan besarnya pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi secara optimal yaitu sebesar 61,3%, artinya pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa perilaku individu dan disiplin kerja telah dilaksanakan dan diterapkan dengan baik. Sedangkan secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variasi yang tidak sama antara unsur di variabel perilaku individu dan komponen, sehingga dimensi ini memerlukan perbaikan dan peningkatan untuk kedepannya agar meningkatnya kinerja pegawai dan mencapai tujuan institusi.

Kesimpulan perilaku individu dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi perilaku individu dan disiplin kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Kata Kunci : Perilaku Individu, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Research on the effect of individual behavior and work discipline on employee performance at the Bekasi City Environmental Service, was carried out because of several problems including to individual behavior and work discipline components that were not optimal, causing employee performance to not be optimal. The formulation of the problem of this study is to see how much the partial influence of individual behavior, work discipline, and the simultaneous influence of individual behavior and work discipline on the performance of employees in the Environmental Service? Meanwhile, the purpose of this study was to analyze the magnitude of the partial influence of individual behavior, work discipline and the magnitude of the simultaneous influence of individual behavior and work discipline on employee performance at the Environmental Service.

The theory of individual behavior in this study uses the theory from Sedarmayanti et.al (2021:83) where individual behavior is measured by four elements, namely biographical characteristics, abilities, personality and learning. And the theory of work discipline uses the theory put forward by Sinambela (2019:355) where work discipline is influenced by five components, namely presence, obedience to work regulations, obedience to work standards, a high level of vigilance and ethical work. Meanwhile, the theory of employee performance uses the theory put forward by Edison et.al (2018: 193) where employee performance is influenced by four dimensions, namely target, quality, completion time and adherence to principles.

The method used in this research is a quantitative approach method, with a population of 367 people while members of the population who are used as respondents using the slovin formula as many as 84 people, data collection techniques using observation techniques, interviews and questionnaires. While the analysis used in this research is path analysis by SPSS program.

The results showed that the two variables, namely individual behavior and work discipline, had a partial effect of 6.9% and 54.4% respectively on employee performance. Simultaneously the magnitude of the influence of individual behavior and work discipline on employee performance at the Bekasi City Environmental Service optimally is equal to 61.3%, meaning that the influence of individual behavior and work discipline on employee performance shows a positive influence. Where this value shows that individual behavior and work discipline have been implemented and implemented properly. While partially the results of the study show that there are unequal variations between elements in individual and component behavior variables, so that this dimension requires improvement and improvement in the future so that employee performance increases and achieves institutional goals.

The conclusion of individual behavior and work discipline has a positive effect on employee performance, meaning that the higher the individual behavior and good work discipline, the higher the employee's performance.

Keywords: Individual Behavior, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan sistem pengelolaan dan kapasitas sumber daya manusia aparatur sesuai kebutuhan melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan maka salah satu kegiatan pengelolaannya adalah mengembangkan profesionalisme pegawai negeri melalui penyempurnaan aturan etika dan mekanisme penegakan hukum disiplin. Implementasinya, penegakan disiplin dapat mendorong pegawai untuk lebih produktif serta berintegritas moral yang berkontribusi pada kinerja pegawai baik secara individu maupun organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga dapat mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan dan sasaran organisasi. Penegakan hukum disiplin merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi kerja pegawai serta memberi kontribusi yang tidak sedikit pada pencapaian kinerja organisasi. Berbagai macam perilaku individu dengan berbagai macam watak, sikap, dan mental dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi terdiri dari manusia yang unik dengan bakat, kemampuan, kepribadian dan perilaku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan dan keunikan itu mengharuskan organisasi memiliki pengetahuan dan pola manajemen yang baik karena hal itu mempengaruhi terhadap kinerja dalam suatu organisasi.

Pemerintah Kota Bekasi sebagai bagian dari Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia mengimplementasikan konsep *good governance* dalam RPJMD Kota Bekasi 2018–2023 yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan serta program pembangunan daerah yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah, maupun stimulasi pembangunan kepada masyarakat untuk mendorong partisipasi

masyarakat. Kota Bekasi sebagai “*Kota Bekasi Cerdas, Kreatif, Maju, Sejahtera, dan Ihsan*” menjadi arah pembangunan lima tahun kedepan menuju kondisi ideal yang diinginkan dengan mempertimbangkan berbagai aspirasi politik yang berkembang di kalangan pemangku kepentingan yang ada. Untuk mewujudkan visi tersebut maka Pemerintah Kota Bekasi telah menetapkan misi diantaranya adalah “*Meningkatkan kapasitas tata kelola pemerintahan yang baik*” dan “*membangun, meningkatkan, dan mengembangkan kehidupan kota yang aman dan cerdas serta lingkungan hidup yang nyaman*”.

Sebagai salah satu kota metropolitan, Kota Bekasi memiliki luas $\pm 213 \text{ km}^2$ dengan jumlah penduduk $\pm 2,5$ juta jiwa yang merupakan penyangga Ibu Kota Negara yang berbatasan antara Provinsi Jawa Barat dengan Provinsi DKI Jakarta, dimana masalah lingkungan menjadi isu strategis yang terus berkembang sejalan dengan pertumbuhan jumlah penduduk, properti dan sektor industri. Dalam konteks Nasional dan Regional berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 2008 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional, Kota Bekasi merupakan bagian dari Kawasan Strategis Nasional, yaitu kawasan perkotaan JABODETABEK, dan merupakan kawasan perkotaan Pusat Kegiatan Nasional (PKN) yang berfungsi untuk melayani kegiatan skala internasional, nasional, dan beberapa provinsi. Kebijakan publik yang terkait dengan masyarakat dan misi Pemerintah Kota Bekasi adalah mengembangkan kehidupan kota yang aman dan cerdas serta lingkungan hidup yang nyaman. Keadaan geografis dan demografis tersebut mempunyai pengaruh terhadap kehidupan masyarakat Bekasi tidak terkecuali pengaruh terhadap lingkungan hidup. (Lia Muliawaty, 2019)

Pertimbangan peneliti tertarik melakukan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, karena :

- 1) Sebagai salah satu kota metropolitan, Kota Bekasi merupakan penyangga Ibu Kota Negara dimana masalah lingkungan menjadi isu strategis yang terus berkembang sejalan dengan pertumbuhan jumlah penduduk, properti dan sektor industri. Kota Bekasi merupakan bagian dari Kawasan Strategis Nasional dan merupakan kawasan perkotaan Pusat Kegiatan Nasional (PKN).
- 2) Adanya suatu permasalahan yang menjadi perhatian organisasi yaitu berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi sehingga menyebabkan belum optimalnya pencapaian tugas yang dilaksanakan.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilaksanakan, ditemukan dimensi masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai masih belum optimal, terlihat dari :

- 1) Realisasi pencapaian target belum maksimal, masih terdapat indikator sasaran kinerja pegawai tidak tercapai.
- 2) Kualitas pelayanan standar rata-rata, terlihat dari nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Dinas Lingkungan Hidup menduduki peringkat 2 (dua) terbawah dari 89 unit penyelenggara pelayanan se-Kota Bekasi pada Tahun 2020 dan 2021.
- 3) Waktu penyelesaian belum maksimal, terlihat dari standar kerja pegawai belum optimal dilaksanakan.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti menduga belum optimalnya kinerja pegawai terkait dengan perilaku individu dan disiplin kerja yang belum efektif dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilaksanakan, ditemukan masalah terkait unsur perilaku individu dan komponen disiplin kerja masih belum optimal, terlihat dari :

- 1) Kepribadian belum optimal, hal ini terlihat dari masih banyaknya pengaduan masyarakat tentang Lingkungan Hidup.

- 2) Kehadiran belum maksimal, tingkat kehadiran Aparatur Dinas Lingkungan Hidup dalam sistem e-Absensi, beberapa oknum pegawai cenderung melakukan pelanggaran terkait jam kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti menduga belum optimalnya kinerja pegawai terkait dengan perilaku individu dan disiplin kerja yang belum efektif dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Berpedoman pada fenomena yang telah diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk Tesis dengan judul “Pengaruh Perilaku Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi”.

METODE

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian ini, penulis menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanatif (korelasional) yang bersifat asosiatif (hubungan).

Dalam melakukan analisis data digunakan teknik statistik inferensial yang merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang bertujuan menghasilkan suatu temuan yang dapat digeneralisasikan secara lebih luas ke dalam wilayah populasi. Kesimpulan yang diharapkan dapat dibuat biasanya dinyatakan dalam suatu hipotesis, dimana dalam penelitian ini kan dilakukan uji hipotesis. Statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametis dengan model Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) variabel penelitian, yaitu independen variabel (variabel bebas) yaitu perilaku individu dan disiplin kerja, serta variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja pegawai. Teori perilaku individu (X_1) dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sedarmayanti et.al

(2021:83) dimana perilaku individu diukur dengan empat unsur yaitu karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Dan teori disiplin kerja (X_2) menggunakan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2019:355) dimana disiplin kerja dipengaruhi oleh lima komponen yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Sedangkan teori kinerja pegawai (Y) menggunakan teori oleh Edison et.al (2018:193) dimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh empat dimensi yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

Populasi pada penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi yang berjumlah 367 orang Pegawai Negeri Sipil, sedangkan anggota populasi yang dijadikan responden dengan menggunakan rumus Slovin adalah 84 orang, selanjutnya berdasarkan ukuran sampel minimal tersebut kemudian lakukan teknik *Quota Sampling*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi lapangan terdiri dari observasi, wawancara dan angket. Untuk memperdalam pemahaman, maka diperlukan instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan teknik pengukuran Skala Likert. Kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data di lapangan terlebih dahulu perlu di uji validasi dan reliabilitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan data penelitian yang diolah secara faktual dimana variabel penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu perilaku individu dan disiplin kerja sebagai variabel bebas yang diberi simbol X_1 dan X_2 dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis variabel perilaku individu dan disiplin kerja yang diperkirakan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, rangkaian

penelitian dilakukan sebagai studi kasus di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

Indikator-indikator dalam setiap variabel penelitian dituangkan ke dalam pernyataan tertutup, dimana setiap pernyataan angket memiliki lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Untuk semua item pertanyaan merupakan pertanyaan dengan alternatif jawaban positif. Jumlah responden tersebut dianalisis melalui perhitungan persentase dan koefisien korelasi untuk melihat hubungan antar pendekatan dari variabel-variabel yang telah dijadikan teori utama dalam kerangka pemikiran dan juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Selanjutnya setelah dibahas hubungan antar langkah pada setiap variabel dari X_1 dan X_2 , dilanjutkan dengan pembahasan pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Data yang didapat tersebut kemudian diolah dan dianalisis sebagai bahan acuan dalam melakukan pembahasan dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi Multipel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.603	2.44412

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Tabel di atas menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,613, hal ini berarti bahwa 61,3% variabilitas variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini perilaku individu dan disiplin kerja, yang juga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar koefisien determinasi ($R^2 = 61,3\%$) atau ini juga dapat diartikan bahwa pengaruh variabel-variabel di luar model yaitu sebesar $1 - R^2 = 38,7$ (*error*).

Nilai-Nilai *Standardized Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.564	3.459		2.187	.032
x1	.095	.054	.140	1.753	.083
x2	.959	.109	.703	8.786	.000

a. Dependent Variable: y

Tabel di atas menjelaskan nilai *standardized coefficients* atau koefisien jalur dari masing-masing dimensi dengan penjelasan berikut :

- (1) Koefisien pertama = 0,095, maknanya adalah bahwa variabel perilaku individu (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- (2) Koefisien kedua = 0,959, maknanya adalah bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengacu pada tabel koefisien korelasi multipel untuk struktur yang diuji, nilai koefisien determinasi multipel dan seluruh variabel eksogenus yang diuji adalah sebesar $R^2 = 61,3\%$, nilai determinasi multipel ini merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi multiple $R = 0,783$. nilai R^2 ini menunjukkan bahwa derajat pengaruh variabel perilaku individu (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) erat jika dibandingkan dengan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai-nilai koefisien jalur tersebut dapat dihitung bahwa besarnya pengaruh X_1 ke Y adalah sebesar 0,069 dan pengaruh X_2 ke Y adalah sebesar 0,544, dengan besarnya pengaruh variabel lain adalah sebesar 0,387

Pengaruh X_1 terhadap Y

Perilaku individu mempunyai pengaruh secara langsung sebesar 1,9% terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tidak langsung melalui pengaruh disiplin kerja 4,9% sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel perilaku individu terhadap kinerja pegawai adalah 6,9%.

Pengaruh X_2 terhadap Y

Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara langsung sebesar 49,5% terhadap kinerja pegawai dan melalui pengaruh perilaku individu mencapai total 54,4% sehingga dapat diinterpretasikan bahwa dimensi disiplin lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada dimensi perilaku individu maupun dimensi lain yang tidak termasuk dalam materi penelitian. Jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_2 terhadap Y adalah 54,4%. Pengaruh bersama-sama X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 61,3%.

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya diikuti oleh variabel perilaku individu memiliki pengaruh yang kuat dari variabel kinerja pegawai. Terdapat korelasi positif antara variabel perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh variabel perilaku individu dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y), yang berpengaruh sebesar 61,3%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Parsial Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi

Perilaku Individu merupakan segala tindakan yang dilakukan pegawai dimana secara langsung yang mempengaruhi keberadaannya di lingkungannya yang mempunyai perbedaan dalam tindakan tertentu dimana berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya berdasarkan unsurnya, yaitu karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel perilaku individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,069 atau 6,9%. Dimana perilaku individu mempunyai pengaruh secara langsung sebesar 1,9% dan pengaruh tidak langsung melalui pengaruh disiplin kerja 4,9% sehingga jumlah pengaruh langsung

dan tidak langsung perilaku individu terhadap kinerja pegawai adalah 6,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel perilaku individu memiliki pengaruh yang tidak terlalu besar jika dibanding dengan variabel disiplin kerja.

Dari keempat unsur dalam variabel perilaku individu, yang memiliki skor dengan pengaruh lebih kecil dan belum signifikan tetapi tetap menunjukkan pengaruh yang positif adalah unsur karakteristik biografis dan kepribadian. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa unsur karakteristik biografis dan kepribadian dalam perilaku individu ini belum memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada kinerja pegawai. Hasil pengolahan data menunjukkan skor total karakteristik biografis dan kepribadian berada pada rentang nilai sedang–tinggi yang berarti belum cukup kuat mempengaruhi kinerja. Sedangkan unsur kemampuan dan pembelajaran menunjukkan pengaruh yang positif dengan rentang nilai tinggi–sangat tinggi dalam perilaku individu. Hal ini menunjukkan bahwa unsur ini sudah dilakukan secara optimal oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

Observasi dilakukan dengan pengamatan lapangan yang dilakukan peneliti terhadap para pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Berdasarkan hasil observasi, mayoritas indikator menunjukkan pengaruh yang positif, hanya ada beberapa indikator yang tidak. Indikator yang menunjukkan pengaruh yang positif antara lain setelah menikah, pegawai memiliki tanggungjawab penyelesaian tugas yang lebih tinggi. Adanya tanggungan dalam keluarga mendorong pegawai untuk bertanggungjawab dan meningkatkan produktivitas kerja. Kemampuan intelektual sudah dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan jenis pekerjaan. Setiap pegawai memiliki kepribadian yang berbeda sebagai penentu perilaku dalam bekerja. Situasi dan kondisi tertentu dapat mempengaruhi kepribadian setiap individu. Pengalaman setiap individu dapat membantu dalam pembelajaran di masa

mendatang. Sedangkan indikator yang menunjukkan hasil yang negatif antara lain semakin bertambah umur, pegawai tidak semakin meningkatkan produktivitas kerja. Pegawai Pria dan wanita tidak mempunyai perbedaan dalam tingkat kepatuhan pekerjaan. Serta semakin lama masa kerja, pegawai tidak semakin tinggi konsistensi pekerjaannya.

Wawancara dilakukan kepada Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup untuk mendapatkan informasi yang lebih komprehensif dan sebagai alat kontrol terhadap jawaban hasil angket yang memerlukan pendalaman dari berbagai aspek tentang ruang lingkup Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, tidak ada perbedaan dalam tingkat kepatuhan pada pekerjaan antara pria dan wanita. Isu *gender* tidak berpengaruh terhadap capaian kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Demikian juga usia pegawai tidak berpengaruh pada kinerja. Pegawai yang bertugas dilapangan memiliki kemampuan fisik cukup baik sesuai dengan tugas yang diberikan. Dinas Lingkungan Hidup telah menciptakan suasana kerja yang cukup harmonis dan kondusif sehingga tidak ada perubahan pada kepribadian pegawai yang disebabkan berubahnya situasi, kondisi dan lingkungan sekitarnya. Situasi kondisi lingkungan tidak merubah kepribadian pegawai, tetap melakukan aktivitas dan berperilaku seperti biasanya. Hanya saja dalam kondisi lingkungan yang kurang mendukung seperti terbatasnya sarana dan prasarana dapat menghambat perilaku petugas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diinterpretasikan bahwa perilaku individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai meskipun dalam skala kecil (6,9%) sehingga perlu diintensifkan pola pembinaannya agar memiliki peran dan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Menurut peneliti, pola pembinaan SDM secara komprehensif dan menyeluruh tanpa mempertimbangkan usia atau *gender* karena usia pegawai Dinas

Lingkungan Hidup termasuk dalam kategori usia produktif dalam bekerja. Sebagaimana Nadler dalam Usmara (2018:5) bahwa "Perilaku ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan yang berasal dari dalam individu dengan kekuatan yang berasal dari lingkungan". Demikian juga dengan perbedaan *gender* yang tidak berpengaruh pada ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja. Diketahui bahwa unsur karakteristik biografis dan kepribadian dalam perilaku individu memerlukan evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Parsial Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi

Disiplin kerja merupakan kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban yang ditentukan dalam peraturan yang ditetapkan sehingga terwujudnya tujuan dan sasaran organisasi melalui komponennya, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,544 atau 54,4%. Variabel kinerja pegawai diwakili oleh dimensi target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Data ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya diikuti oleh variabel perilaku individu.

Komponen dari disiplin kerja antara lain kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Dari kelima komponen tersebut, semua komponen memiliki rentang nilai tinggi-sangat tinggi. Rentang nilai tinggi-sangat tinggi pada semua komponen ini menunjukkan pengaruh yang positif bahwa disiplin kerja merupakan

faktor utama yang paling disadari dalam kinerja. Komponen yang paling dominan adalah ketaatan pada standar kerja. Hal ini dikarenakan pegawai menyadari bahwa standar kerja merupakan pedoman dan tanggungjawab yang melekat sebagai seorang pegawai. Ini menunjukkan bahwa komponen ketaatan pada standar kerja sudah dilakukan secara optimal oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Sedangkan komponen dengan pengaruh lebih kecil dan tidak dominan tetapi tetap menunjukkan pengaruh yang positif adalah tingkat kewaspadaan tinggi. Hal ini menunjukkan komponen ini belum cukup kuat mempengaruhi kinerja dalam variabel disiplin kerja sehingga memerlukan evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Observasi dilakukan dengan pengamatan lapangan yang dilakukan peneliti terhadap para pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Berdasarkan hasil observasi, mayoritas indikator menunjukkan pengaruh yang positif, hanya ada beberapa indikator yang tidak. Indikator yang menunjukkan pengaruh yang positif antara lain pegawai tidak pernah melalaikan prosedur kerja agar tercapai target yang ditetapkan. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup sudah berusaha bekerja sesuai prosedur atau peraturan kerja. Selama observasi lapangan, peneliti belum pernah melihat adanya pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh petugas. Semua aktivitas kerja di Dinas Lingkungan Hidup bekerja berjalan normal dan memenuhi ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat memberikan pengaruh kuat pada pencapaian kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi. Peneliti belum pernah melihat adanya pegawai yang ceroboh dan tidak berhati-hati dalam bekerja, apalagi menggunakan sesuatu yang tidak sesuai dengan peruntukannya. Hal ini cukup logis karena kecerobohan dan ketidakhatian akan menghambat kinerja, baik itu target kualitas, kuantitas, maupun waktu penyelesaian. Berdasarkan observasi yang

dilakukan, peneliti belum pernah melihat adanya pegawai yang bertindak merugikan organisasi. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi bekerja etis, sesuai dengan norma-norma dan etika kerja yang berlaku. Ada kecenderungan pegawai berusaha menghindari setiap tindakan yang dapat merugikan organisasi. Kecenderungan yang positif ini mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung pada pencapaian kinerja sehingga memiliki peran cukup besar pada kinerja organisasi. Sedangkan indikator yang menunjukkan pengaruh yang negatif antara lain pegawai bekerja belum sesuai jam kerja sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan hasil observasi masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Faktor eksternal yaitu kepentingan keluarga dan gangguan perjalanan menjadi alasan keterlambatan masuk kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, pada umumnya pegawai sudah berusaha mematuhi peraturan disiplin kerja yang ditetapkan. Adanya ketidakhadiran atau keterlambatan umumnya dipicu oleh kondisi yang memaksa (*force majeure*) sehingga pegawai absen atau terlambat masuk kerja. Faktor kepentingan keluarga dan gangguan perjalanan merupakan alasan keterlambatan masuk kerja sesuai jam kerja. Menurut pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, adanya pengaduan masyarakat terkait kinerja Dinas Lingkungan Hidup bukan karena ketidaktaatan petugas pada peraturan kerja yang tidak disiplin, tapi karena faktor lain diantaranya sarana dan prasarana yang kurang memadai. Hasil wawancara yang dilakukan kepada pejabat terkait, standar kerja sudah disosialisasikan kepada semua pegawai dan diimplementasikan dengan baik karena itu merupakan pedoman dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Selain itu, akuntabilitas kinerja sangat baik menunjukkan kesesuaian kinerja dengan kemampuan individu yang menunjang tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja. Menurut pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, tidak pernah

ada pegawai yang bertindak merugikan organisasi. Pegawai bekerja etis, sesuai dengan norma-norma dan etika kerja yang berlaku. Bekerja etis ini mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung pada pencapaian kinerja pegawai sehingga memiliki peran cukup besar juga pada kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja secara parsial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bahkan mendominasi dengan total nilai pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 54,4%. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti dalam Sulaksono (2015:107) bahwa “kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja”. Implementasinya, penegakan disiplin dapat mendorong pegawai untuk lebih produktif serta berintegritas moral yang berkontribusi pada kinerja pegawai baik secara individu maupun organisasi. Dalam penelitian ini diketahui bahwa komponen tingkat kewaspadaan tinggi dan kehadiran dalam disiplin kerja memerlukan evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan komponen lainnya sudah cukup tinggi sehingga perlu dipertahankan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Pengaruh Simultan Perilaku Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel perilaku individu (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y), yang berpengaruh sebesar 61,3%. Artinya pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan dominan terhadap kinerja. Makna dari besaran nilai diatas, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi perilaku individu dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Empat dimensi pada variabel kinerja pegawai menunjukkan

rentang nilai tinggi-sangat tinggi, ini merupakan indikasi bahwa kinerja merupakan faktor utama yang diperhatikan oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Dominasi pengaruh perilaku dan disiplin kerja disadari oleh pegawai yang merupakan abdi negara dan pelayan masyarakat sebagai komponen utama yang menunjang kinerja.

Berdasarkan wawancara, pimpinan berpandangan bahwa perilaku individu dan disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup sudah cukup baik sehingga bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu kecuali ada hal-hal yang terkait dengan faktor eksternal. Disiplin kerja merupakan komponen yang paling dominan dalam tingkat kinerja pegawai jika dibandingkan dengan unsur perilaku individu, karena kedisiplinan merupakan serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap yang mencerminkan ketaatan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil observasi, kualitas kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi yang memerlukan kemampuan intelektual sudah cukup memadai, sedangkan petugas lapangan yang membutuhkan kemampuan fisik dan mental perlu ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai untuk memenuhi target kinerja dalam melayani masyarakat terkait isu lingkungan. Pegawai sudah memahami norma dan azas kerja, sehingga bekerja penuh perhitungan dan ketelitian. Pegawai bekerja berdasarkan cara yang benar dan transparan. Hal ini menunjukkan perilaku individu dan disiplin kerja yang bisa berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh variabel perilaku individu dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai sebesar 61,3%. Artinya pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan dominan terhadap kinerja. Sehingga dapat diasumsikan bahwa

semakin tinggi perilaku individu dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Sebagaimana pendapat dari Usmara (2018:6) yang menyatakan bahwa setiap individu percaya atau berharap bahwa jika dia berperilaku tertentu dia akan mendapatkan hasil tertentu pula. Pendapat tersebut berdasarkan asumsi dari teori pengharapan yang menetapkan sejumlah proposisi tentang proses pengambilan keputusan bagaimana setiap individu berperilaku dalam organisasi sesuai dengan indikasi yang diperlihatkan yang mengarah pada pencapaian hasil yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Individu percaya bahwa perilaku akan mengarah kepada hasil kerja yang memiliki nilai positif. Perilaku individu dan disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi telah dijalankan dengan tepat, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan bidang Lingkungan Hidup dimana masalah lingkungan menjadi isu strategis yang terus berkembang sejalan dengan pertumbuhan jumlah penduduk, properti dan sektor industri.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan analisis hasil penelitian tentang pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi menunjukkan bahwa semua item pada instrumen uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel sehingga sah digunakan untuk analisis.

1. Secara parsial perilaku individu telah memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Unsur pada perilaku individu terdiri dari karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variasi yang tidak sama antara unsur-unsur tersebut, dimana unsur kemampuan dan pembelajaran merupakan unsur yang memiliki pengaruh paling besar. Hal ini

dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan dan pembelajaran disadari oleh responden sebagai faktor utama dan dianggap signifikan menentukan capaian kinerja. Hal tersebut dikarenakan kemampuan dan pembelajaran setiap pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi sudah dilaksanakan dengan baik dan perlu dipertahankan. Sedangkan unsur karakteristik biografis dan kepribadian merupakan unsur dengan pengaruh lebih kecil tetapi tetap menunjukkan pengaruh yang positif, sehingga unsur ini memerlukan perbaikan dan peningkatan agar perilaku setiap pegawainya dapat berjalan dengan baik. Sementara itu indikator perbedaan umur, jenis kelamin dan masa kerja belum signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini cukup realistis karena perbedaan tersebut dianggap tidak banyak pengaruhnya terhadap kepatuhan pada pekerjaan.

2. Secara parsial disiplin kerja telah memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Komponen pada disiplin kerja terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya rentang nilai yang sama tingginya antara komponen tersebut. Rentang nilai tinggi pada semua komponen ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan perilaku individu terhadap kinerja pegawai karena tanggungjawab dan kewajiban melekat sebagai seorang pegawai. Namun komponen yang memiliki pengaruh paling kuat dalam disiplin kerja adalah ketaatan pada standar kerja dan kehadiran. Sedangkan komponen tingkat kewaspadaan tinggi merupakan komponen dengan pengaruh lebih kecil tetapi tetap menunjukkan pengaruh yang positif dalam variabel disiplin kerja. Oleh karena itu dimensi ini memerlukan perbaikan dan peningkatan agar kewaspadaan seseorang

dapat ditingkatkan sehingga disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi dapat terlaksana dengan baik.

3. Secara simultan perilaku individu dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel perilaku individu dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan dominan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi perilaku individu dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pengaruh variabel perilaku individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup. Dimana perilaku individu berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Perubahan perilaku akan sangat berdampak secara langsung pada kinerja pegawai. Artinya, variabel perilaku individu yang terdiri dari unsur karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Perubahan perilaku individu yang positif dapat meningkatkan kinerja, sedangkan perubahan perilaku individu yang negatif dapat menurunkan kinerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, dalam hal ini disiplin kerja merupakan variabel yang sangat penting dan paling besar pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimana perilaku individu berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Di samping itu dalam penelitian ini ditemukan pula adanya variabel lain di luar perilaku individu dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk dilakukam penelitian lebih lanjut.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan terkait Pengaruh Perilaku Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, selanjutnya disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Adapun saran-saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

Saran Teoritis

Bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik, penelitian terkait Pengaruh Perilaku Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi perlu dilakukan lebih lanjut. Terutama terkait unsur yang mempengaruhi variabel Perilaku Individu (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Sehingga diharapkan penelitian lanjutan dapat memberikan manfaat bagi Pengembangan Ilmu Administrasi Publik di masa mendatang.

Saran Praktis

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pandangan peneliti tentang kinerja Dinas Lingkungan Hidup diantaranya adalah :

- 1) Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap perilaku dan pembinaan disiplin pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, terutama karakteristik biografis dan kepribadian merupakan unsur dengan penilaian terendah, sehingga unsur ini memerlukan perbaikan dan peningkatan agar perilaku setiap pegawainya dapat berjalan dengan baik.
- 2) Memberlakukan aturan secara tegas namun tetap manusiawi terutama dalam

pelaksanaan prosedur pencapaian hasil kerja setiap pegawai.

- 3) Memberikan *reward* dan *punishment* secara seimbang. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat intripeksi diri dan meningkatkan lagi disiplinnya dan lebih bersemangat dalam bekerja.
- 4) Melakukan perencanaan kegiatan dengan matang untuk memenuhi sarana prasarana dan kesejahteraan pegawai yang memadai untuk menghasilkan pelayanan yang prima, terutama pegawai lapangan yang merupakan garda terdepan dalam berinteraksi dengan masyarakat.
- 5) Memberi peluang kepada pegawai yang berpotensi meningkatkan kompetensinya secara proporsional dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
- 6) Memberikan sosialisasi dan evaluasi secara berkala kepada *stakeholder* dan masyarakat tentang pelayanan lingkungan hidup dan kebersihan lingkungan, sehingga masing-masing memiliki kontribusi dalam sistem pengelolaan lingkungan untuk mencapai sasaran kinerja Pemerintah Kota Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Jamaluddin. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Arifin, Rois, dkk. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Aziz, Yaya Mulyana Abdul. 2018. *Membangun Indonesia dari Daerah: Strategi dan Kebijakan Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Dwijowijoto, Riant Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Edison, Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Harits, Benyamin. 2021. *Teori Organisasi*. Bandung: CV. Kencana Utama.
- Hariwijaya. 2015. *Metodologi Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: Parama Ilmu.
- Hasmin dan Jumiaty Nurung. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Keban, Yereimias T. 2019. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lia Muliawaty. (2019). PELUANG DAN TANTANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DISRUPSI. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 1-11.
- Muliawaty, Lia. 2013. *Administrasi Publik: Teori Kontemporer*. Bandung: Pascasarjana Unpas.
- Pasolong, Harbani. 2019. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Bambang Heru dan Muhamad Nur Afandi. 2021. *Manajemen Strategi Sektor Publik*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Satibi, Iwan. 2017. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Lemlit Unpas Press.
- Sedarmayanti, 2019. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti dkk. 2021. *Membangun Karakter, Kepribadian, Talenta dan Inovasi di Era Revolusi Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFE UST.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinurat, Siti Normi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jatinangor: IPDN Press.
- Thoha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Usmara, A. 2018. *Handbook of Organizations: Kajian dan Teori Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Utomo, Kurniawan Prambudi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Wahjono, Sentot Imam, dkk. 2020. *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2019. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Yusuf, Furtasan Ali dan Budi Ilham Maliki. 2021. *Perilaku Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.