

Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Era Digital yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Polres Boven Digoel

Ekasatya Wigunha^{1*}, Westim Ratang², Meinarni Asnawi³

¹ Universitas Terbuka, Indonesia

^{2,3} Universitas Cendrawasih Jayapura, Indonesia

*E-mail: ekasatya0361@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 29-09-2026

Revision: 07-10-2026

Published: 08-10-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.822

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tuntutan peningkatan kinerja pegawai Polres Boven Digoel dalam menghadapi perkembangan digitalisasi pelayanan publik. Kondisi di lapangan menunjukkan masih terdapat keterlambatan layanan administrasi dan respons terhadap pengaduan digital, sementara disiplin kerja juga menjadi perhatian dalam mendukung pelaksanaan tugas secara konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di era digital serta menganalisis peran disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilaksanakan di Polres Boven Digoel pada September s/d November 2025. Populasi penelitian berjumlah 351 pegawai dengan sampel sebanyak 187 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan SPSS dan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan, serta etos kerja berpengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja terbukti memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga, peningkatan kinerja pegawai di Polres Boven Digoel berkaitan dengan penguatan motivasi kerja, penciptaan iklim organisasi yang kondusif, pengembangan etos kerja, serta penerapan disiplin kerja secara konsisten, baik sebagai faktor langsung maupun sebagai penguat hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study was motivated by the need to improve the performance of Boven Digoel Police Department employees in response to the growing digitalization of public services. Conditions on the ground indicate that there are still delays in administrative services and responses to digital complaints, while work discipline is also a concern in ensuring consistent task execution. This study aims

Acknowledgment

to analyze the influence of work motivation, organizational climate, and work ethic on employee performance in the digital era, as well as to analyze the role of work discipline as a moderating variable. This study employs a quantitative approach using a survey method conducted at the Boven Digoel Police Department from September through November 2025. The study population consisted of 351 employees, with a sample of 187 respondents determined using the Slovin formula and stratified random sampling. Data collection was conducted using a questionnaire, while data analysis employed descriptive statistics with SPSS and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance; organizational climate has a positive and significant effect; and work ethic has a positive and significant effect. Work discipline also has a direct, positive, and significant effect on employee performance. Furthermore, work discipline was found to positively and significantly moderate the effects of work motivation, organizational climate, and work ethic on employee performance. Thus, improving employee performance at the Boven Digoel Police Station is linked to strengthening work motivation, creating a conducive organizational climate, developing a strong work ethic, and consistently enforcing work discipline—both as direct factors and as moderators of the relationship between these three variables and employee performance.

Key word: *Work Motivation, Organizational Climate, Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance.*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki peran fundamental dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Presiden RI, 2002) dan diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2025 (Presiden RI, 2025). Seiring perkembangan era digital, Polri dituntut beradaptasi melalui pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan kualitas pelayanan publik. Transformasi tersebut diwujudkan melalui berbagai layanan digital, seperti SKCK Online, SINAR/Digital Korlantas, Dumas Presisi, dan Polri SuperApp (Polri, 2023). Di Polres Boven Digoel, hingga Agustus 2025 tercatat 1.538 pengguna telah mengakses layanan SuperApp untuk pembuatan SKCK (Polres Boven, 2025). Namun, implementasi digitalisasi masih menghadapi kendala berupa keterbatasan jaringan, kesenjangan literasi digital, dan belum optimalnya respons petugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya bergantung pada ketersediaan teknologi, tetapi juga pada kesiapan dan kualitas sumber daya manusia dalam mengoperasikannya (Sandi & Tiarapuspa, 2023).

Kinerja pegawai Polri merupakan faktor fundamental dalam mendukung keberhasilan transformasi digital dan kualitas pelayanan publik. Meskipun kinerja menunjukkan tren peningkatan, keberlanjutannya tetap dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam meningkatkan kompetensi SDM dan membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Kinerja pegawai tidak hanya tercermin dari pencapaian target administratif, tetapi juga dari kualitas pelayanan, kecepatan respons, dan profesionalisme. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja personel Polri dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain etos kerja, motivasi, disiplin, kepuasan, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan pengalaman kerja (Nugraha et al., 2023). Pada konteks tersebut, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting karena dapat mendorong pegawai menghadapi beban kerja, beradaptasi dengan sistem digital, dan mencapai target organisasi. Penelitian dari (Sanjaya et al., 2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, iklim organisasi dan etos kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja pegawai Polri. Iklim organisasi yang kondusif melalui komunikasi terbuka, dukungan pimpinan, dan kerja sama antarunit dapat meningkatkan semangat, loyalitas, dan komitmen pegawai (Prang et al., 2023). Sementara itu, etos kerja yang berlandaskan integritas, kedisiplinan, dan pengabdian berperan dalam menjaga profesionalisme serta kualitas pelayanan publik (Nur, 2022). Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, konsistensi, tanggung jawab, dan integritas dalam pelaksanaan tugas, sehingga menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung efektivitas pelayanan dan kinerja pegawai kepolisian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Polres Boven Digoel tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi dan penerapan disiplin kerja.

Meskipun upaya penegakan disiplin dan kode etik terus dilakukan, tingginya pelanggaran di lingkungan kepolisian menunjukkan bahwa disiplin masih menjadi tantangan dalam mendukung kinerja organisasi. Di Polres Boven Digoel, sejak 2022 hingga pertengahan 2025 tercatat 38 kasus disiplin dan kode etik yang telah disidangkan, dengan 1 anggota diberhentikan tidak dengan hormat (PTDH) pada 2023 dan 5 anggota pada 2025 (Propam Polres Boven Digoel, 2025). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja serta dapat memperkuat pengaruh motivasi, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai (Yeni Riski Sukmawati, 2024). Kondisi tersebut menjadi semakin penting dalam konteks Polres Boven Digoel sebagai wilayah perbatasan yang menghadapi keterbatasan koordinasi dan implementasi digital. Data internal 2024 menunjukkan 30% layanan administrasi mengalami keterlambatan akibat kurangnya koordinasi dan 40% pengaduan digital belum direspons tepat waktu (Siwas Polres Boven Digoel, 2025). Kondisi ini tercermin pada nilai kinerja melalui Sistem Informasi Penilaian Kinerja (SIPK) yang mencapai 74,23 pada semester I dan meningkat menjadi 75,32 pada semester II 2024, tetapi masih berada pada kategori sedang.

Sehingga, diperlukan penguatan disiplin, koordinasi, dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Fenomena di Polres Boven Digoel menunjukkan masih adanya permasalahan terkait motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin yang berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi tersebut tercermin dari kasus disersi, pelanggaran disiplin dan kode etik, perilaku tidak profesional, serta lemahnya komitmen terhadap tugas. Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa motivasi, etos kerja, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Polri (Jianchun, 2024). Namun, hubungan antarvariabel tersebut belum sepenuhnya konsisten dan penelitian yang menempatkan disiplin kerja sebagai variabel moderasi, khususnya dalam konteks digitalisasi dan wilayah perbatasan dengan keterbatasan infrastruktur seperti Kabupaten Boven Digoel, masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di era digital dengan menempatkan disiplin kerja sebagai variabel moderasi, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik serta masukan praktis bagi Polres Boven Digoel dalam meningkatkan kinerja, profesionalisme, dan kualitas pelayanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian dilaksanakan di Polres Boven Digoel, Provinsi Papua Selatan, pada September s/d November 2025. Populasi penelitian berjumlah 351 pegawai, terdiri atas 343 pria dan 8 wanita, dengan sampel sebanyak 187 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik stratified random sampling berdasarkan jenis kelamin, kepangkatan, dan masa dinas. Seluruh pegawai wanita diikutsertakan, sedangkan 179 pegawai pria dipilih secara acak dengan kriteria masa dinas lebih dari satu tahun dan keterwakilan jenjang kepangkatan. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang mengukur motivasi kerja, iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan Polres Boven Digoel, data pelanggaran disiplin dan kode etik, serta literatur ilmiah yang relevan. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif melalui SPSS dan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS untuk menguji hubungan antarvariabel dan peran disiplin kerja sebagai variabel moderasi.

Analisis data menggunakan SPSS untuk statistik deskriptif dan SmartPLS untuk pengujian model struktural. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban melalui nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum, dan tabel frekuensi. Analisis inferensial menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji

hubungan antarvariabel, termasuk peran disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) melalui validitas dan reliabilitas konstruk, evaluasi model struktural (inner model) melalui koefisien jalur, R^2 , dan Q^2 , serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistic lebih dari 1,96 atau p-value kurang dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase (%)
		Laki-Laki	Perempuan		
Pendidikan Terakhir					
1	SMA/SMK Sederajat	140	6	146	78.07
2	Strata 1 (S1)	38	1	39	20.86
3	Strata 2 (S2)	1	1	2	1.07
Masa Dinas					
1	1 - 5 tahun	57	3	60	32.08
2	5 - 10 tahun	20	0	20	10.69
3	10 -15 tahun	10	4	14	7.48
4	15 -20 tahun	61	1	62	33.15
5	Lebih dari 20 tahun	31	0	31	16.6
Pangkat					
1	Pamen (Perwira Mengengah)	1	0	1	0.53
2	Pama (Perwira Pertama)	16	1	16	8.56
3	Bintara	163	7	170	90.91

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1. karakteristik responden sebesar 187 responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 179 orang (95,72%), sedangkan perempuan sebanyak 8 orang (4,28%). Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 146 orang (78,07%), diikuti S1 sebanyak 39 orang (20,86%) dan S2 sebanyak 2 orang (1,07%). Berdasarkan masa dinas, responden terbanyak memiliki masa dinas 15–20 tahun sebanyak 62 orang (33,15%), diikuti 1–5 tahun sebanyak 60 orang (32,08%), lebih dari 20 tahun sebanyak 31 orang (16,60%), 5–10 tahun sebanyak 20 orang (10,69%), dan 10–15 tahun sebanyak 14 orang (7,48%). Sementara itu, berdasarkan pangkat, mayoritas responden merupakan Bintara sebanyak 170 orang (90,91%), Pama sebanyak 16 orang (8,56%), dan Pamen sebanyak 1 orang (0,53%). Secara umum, responden didominasi oleh personel laki-laki, berpendidikan SMA/SMK, dengan masa dinas yang beragam, dan berpangkat Bintara.

Pengujian instrumen penelitian

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Corellation	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	MT.1	0.567	Valid
	MT.2	0.617	Valid
	MT.3	0.547	Valid
	MT.4	0.549	Valid
	MT.5	0.550	Valid
Iklim Organisasi (X2)	IO.1	0.673	Valid
	IO.2	0.628	Valid
	IO.3	0.645	Valid
	IO.4	0.523	Valid
	IO.5	0.621	Valid
Etos Kerja (X3)	EK.1	0.639	Valid
	EK.2	0.593	Valid
	EK.3	0.634	Valid
	EK.4	0.613	Valid
	EK.5	0.656	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP.1	0.503	Valid
	KP.2	0.521	Valid
	KP.3	0.517	Valid
	KP.4	0.548	Valid
	KP.5	0.536	Valid
Disiplin Kinerja (Z)	DK.1	0.580	Valid
	DK.2	0.549	Valid
	DK.3	0.583	Valid
	DK.4	0.645	Valid
	DK.5	0.624	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil skor total diatas 0.30 dengan menghasilkan korelasi terbesar adalah 0.673 yaitu variabel Iklim Organisasi (X2) dengan indikator (IO.1) dan korelasi terkecil adalah 0.503 yaitu variabel Kinerja Pegawai dengan item indikator (KP.1). Hasil uji validitas secara keseluruhan indikator dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke analisa berikutnya.

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpa
Motivasi Kerja (X1)	0.771
Iklim Organisasi (X2)	0.808
Etos Kerja (X3)	0.794
Kinerja Pegawai (Y)	0.781
Disiplin Kerja (Z)	0.797

Sumber: data diolah (2026)

Pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergen Validity

Tabel 4 Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>T-Statistic</i>
Motivasi Kerja (X1)	MT.1	0.721	14.717
	MT.2	0.741	17.717
	MT.3	0.677	13.131
	MT.4	0.760	19.332
	MT.5	0.702	14.166
Iklim Organisasi (X2)	IO.1	0.819	26.918
	IO.2	0.780	25.108
	IO.3	0.751	21.102
	IO.4	0.668	12.265
	IO.5	0.739	18.313
Etos Kerja (X3)	EK.1	0.756	19.556
	EK.2	0.726	15.149
	EK.3	0.777	21.972
	EK.4	0.690	12.941
	EK.5	0.752	20.917
Kinerja Pegawai (Y)	KP.1	0.714	15.404
	KP.2	0.732	18.684
	KP.3	0.755	21.784
	KP.4	0.723	17.453
	KP.5	0.726	15.936
Disiplin Kinerja (Z)	DK.1	0.703	14.367
	DK.2	0.681	12.676
	DK.3	0.774	21.571
	DK.4	0.801	29.471
	DK.5	0.748	18.223

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian convergent validity pada Tabel 4.9, seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), Etos Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y), dan Disiplin Kerja (Z) memiliki nilai outer loading di atas 0,50 serta T-statistic lebih besar dari 1,96. Sehingga dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan memenuhi kriteria convergent validity. Indikator dengan nilai outer loading tertinggi pada masing-masing variabel adalah MT.4 sebesar 0,760 (T-statistic 19,332), IO.1 sebesar 0,819 (T-statistic 26,918), EK.3 sebesar 0,777 (T-statistic 21,972), KP.3 sebesar 0,755 (T-statistic 21,784), dan DK.4 sebesar 0,801 (T-statistic 29,471). Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kontribusi relatif paling kuat dalam merepresentasikan konstruk masing-masing, sehingga seluruh instrumen layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Tabel 5 Pemeriksaan Discriminant Validity

Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$	Fornell Lacker				
			Z	X3	X2	Y	X1
Motivasi Kerja (X1)	0.520	0.721	0.501	0.601	0.580	0.456	0.721
Kinerja Pegawai (Y)	0.533	0.730	0.456	0.467	0.435	0.730	
Iklim Organisasi (X2)	0.567	0.753	0.599	0.663	0.753		
Etos Kerja (X3)	0.549	0.741	0.652	0.741			
Disiplin Kerja (Z)	0.551	0.742	0.743				

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity pada Tabel 5, seluruh variabel laten memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50. Selain itu, nilai akar kuadrat AVE ($\sqrt{AVE}$) pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki kemampuan diskriminan yang baik, sehingga masing-masing variabel dapat dibedakan secara memadai dari variabel lainnya dalam model penelitian.

Composite Reliability

Tabel 6 Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0.844
Iklim Organisasi (X2)	0.867
Etos Kerja (X3)	0.859
Kinerja Pegawai (Y)	0.851
Disiplin Kerja (Z)	0.860

Sumber: data diolah (2026)

Sesuai dengan hasil evaluasi convergent, discriminant validity masing-masing indikator, dan composite reliability untuk blok indikator yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pada masing-masing variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Hasil pengujian hipotesis

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

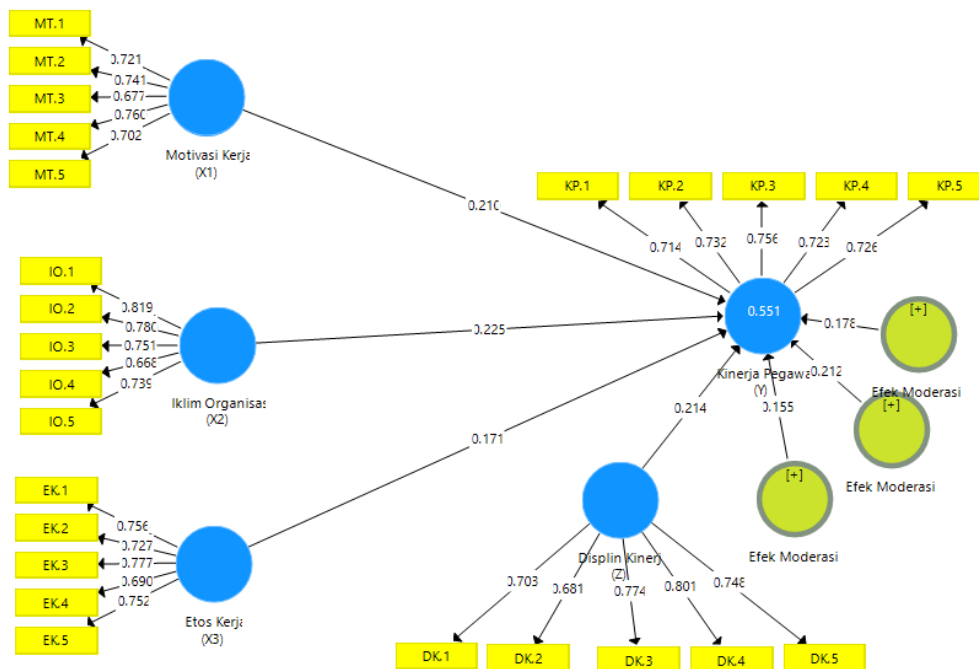
Pengaruh antar Variabel	Koefisien Jalur	T -Statistics	P Value	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.210	2.750	0.0062	H1 Diterima
Iklim Organisasi	0.225	2.998	0.0029	H2 Diterima

Pengaruh antar Variabel	Koefisien Jalur	T -Statistics	P Value	Keterangan
(X2) -> Kinerja Pegawai (Y)				
Etos Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.171	2.138	0.0330	H3 Diterima
Motivasi Kerja (X1) (Dimoderasi Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.212	2.706	0.0070	H4 Diterima
Iklim Organisasi (X2) (Dimoderasi Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.155	2.071	0.0389	H5 Diterima
Etos Kerja (X3) (Dimoderasi Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.178	2.411	0.0163	H6 Diterima
Disiplin Kinerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.214	2.741	0.0063	H7 Diterima

Sumber: data diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,210 dan T-statistic 2,750. Iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,225 dan T-statistic 2,998. Selanjutnya, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,171 dan T-statistic 2,138. Disiplin kerja secara langsung juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur 0,214 dan T-statistic 2,741. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa, H1, H2, H3, dan H7 dinyatakan diterima.

Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur interaksi sebesar 0,212 dan T-statistic 2,706. Disiplin kerja juga memoderasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,155 dan T-statistic 2,071, serta memoderasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,178 dan T-statistic 2,411. Seluruh nilai T-statistic lebih besar dari 1,96, sehingga H4, H5, dan H6 dinyatakan diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa, seluruh hipotesis penelitian H1 s/d H7 terbukti signifikan. Dalam rangka memperjelas paparan di atas, maka dapat disajikan full model hasil analisis SEM-PLS pada sajian Gambar 1



Gambar 1 Full Model Hasil Analisis SEM-PLS

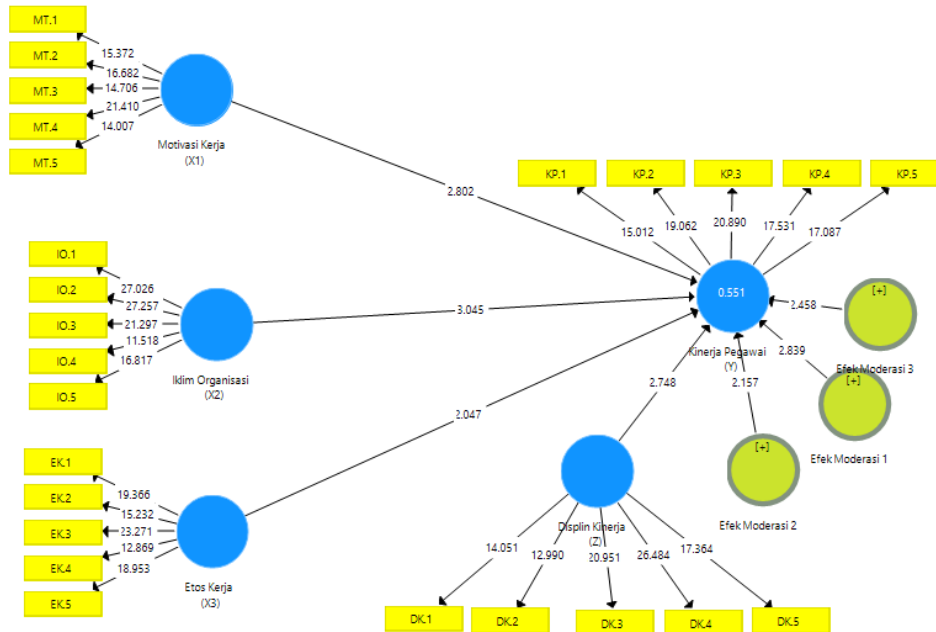
Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,50 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dalam mengukur konstruk variabel penelitian. Variabel Motivasi Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), Etos Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (Z) menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien jalur terbesar terdapat pada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,225, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Polres Boven Digoel dibandingkan variabel lainnya.

Pemeriksaan Variabel Moderasi

Pengujian efek moderasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berperan sebagai variabel moderasi parsial (quasi moderation) dalam hubungan Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh signifikannya pengaruh langsung ketiga variabel independen terhadap Kinerja Pegawai serta signifikannya pengaruh interaksi masing-masing variabel dengan Disiplin Kerja. Koefisien interaksi yang positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memperkuat hubungan Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R-Square sebesar 0,551 menunjukkan bahwa 55,1% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dalam model, sedangkan 44,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Merujuk pada hasil tersebut, Disiplin Kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai, tetapi juga memperkuat hubungan faktor motivasi, iklim organisasi, dan etos kerja dalam meningkatkan

kinerja pegawai di Polres Boven Digoel.



Gambar 2 Diagram Jalur Hasil Analisis

Sumber: data diolah (2026)

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Polres Boven Digoel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Polres Boven Digoel, dengan koefisien jalur sebesar 0,210 dan T-Statistics sebesar $2,750 > 1,96$, sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, yang tercermin dari dorongan untuk berprestasi, memperoleh penghargaan, mengembangkan karier, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hasil tersebut sejalan dengan (Herzberg et al., 2017), yang menjelaskan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang dapat mendorong individu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian (Kosali & Nabila, 2024), (Gandung, 2023), (Sanjaya et al., 2025), serta (Wibisono & Mariana, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk pada sektor publik dan institusi kepolisian. Hasil deskriptif yang menunjukkan indikator kuantitas pekerjaan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,72 semakin memperkuat bahwa dorongan motivasional berkaitan dengan kemampuan pegawai mencapai target dan menyelesaikan beban tugas. Berdasarkan hal tersebut, peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui penghargaan berbasis kinerja, kesempatan pendidikan dan pengembangan kompetensi, sistem promosi yang adil dan transparan, pemberian umpan balik, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mendukung peningkatan kualiti

tas pelayanan dan kinerja pegawai Polres Boven Digoel.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Polres Boven Digoel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Polres Boven Digoel, dengan koefisien jalur sebesar 0,225 dan T-Statistics sebesar $2,998 > 1,96$, sehingga H2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, terutama melalui hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dukungan pimpinan, kejelasan struktur, sistem penghargaan, dan kenyamanan lingkungan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan Organizational Climate (Litwin & Robert A. Stringer, 1968), yang menjelaskan bahwa persepsi pegawai terhadap struktur, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen dalam lingkungan organisasi dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh (Ma'muroh et al., 2023), (Rustiawan, 2023), dan (Eka Setiawan, 2022) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dan suportif dapat meningkatkan kinerja, komitmen, serta perilaku kerja positif pegawai. Nilai koefisien jalur iklim organisasi sebesar 0,225 yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,210 menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini iklim organisasi memberikan kontribusi relatif lebih besar terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik tugas kepolisian yang menuntut koordinasi, komunikasi, dan kerja sama tim, khususnya pada Polres Boven Digoel yang menghadapi tantangan geografis dan kompleksitas tugas pelayanan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, peningkatan kinerja dapat didukung melalui penguatan komunikasi internal, hubungan kerja yang harmonis, keterlibatan pegawai, dukungan pimpinan, serta penerapan sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Polres Boven Digoel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Polres Boven Digoel, dengan koefisien jalur sebesar 0,171 dan T-Statistics sebesar $2,138 > 1,96$, sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, yang tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kerja keras, komitmen, integritas, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Hasil tersebut sejalan dengan *Work Ethic Theory* (Weber, 2001), yang memandang etos kerja sebagai nilai, sikap, dan pandangan individu terhadap pekerjaan yang diwujudkan melalui tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran, kerja keras, dan dedikasi. Temuan ini diperkuat oleh (Khairani et al., 2025), (Roni & Rifqi, 2024), serta (Akbar, 2025) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun kualitas pelayanan, termasuk melalui budaya kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Meskipun koefisien jalur etos kerja sebesar 0,171 lebih rendah dibandingkan motivasi kerja dan iklim organisasi dalam penelitian ini, pengaruhnya tetap signifikan, yang menunjuk-

kan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh sikap dan nilai kerja yang dimiliki individu. Pada konteks Polres Boven Digoel, penguatan etos kerja dapat dilakukan melalui pembinaan disiplin, keteladanan pimpinan, penguatan integritas dan nilai organisasi, serta pengembangan profesionalisme dan karakter pegawai, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian kinerja organisasi.

Peran Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Polres Boven Digoel

Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Polres Boven Digoel, dengan koefisien jalur sebesar 0,212 dan T-Statistics sebesar $2,706 > 1,96$, sehingga H4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin kuat pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan disiplin memastikan dorongan tersebut diwujudkan melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, prosedur operasional, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini dapat dijelaskan melalui pandangan Behaviorism (Frederic, 1953) yang menekankan pembentukan perilaku melalui pembiasaan (*conditioning*) dan penguatan (*reinforcement*), sehingga disiplin yang terbentuk secara konsisten dapat mengarahkan motivasi menjadi perilaku kerja yang menghasilkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Surajiyo et al., 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta (Sandi & Tiarapuspa, 2023) yang menegaskan pentingnya disiplin, kepatuhan terhadap aturan, dan profesionalisme dalam mendukung kinerja personel Polri. Sehingga, peningkatan kinerja di Polres Boven Digoel tidak cukup hanya melalui peningkatan motivasi, tetapi perlu disertai penguatan disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten, pengawasan, keteladanan pimpinan, serta penerapan penghargaan dan sanksi yang adil agar motivasi pegawai dapat diwujudkan secara optimal dalam pencapaian kinerja.

Peran Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Kinerja Pegawai Di Polres Boven Digoel.

Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Polres Boven Digoel, dengan koefisien jalur sebesar 0,155 dan T-Statistics sebesar $2,071 > 1,96$, sehingga H5 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin kuat pengaruh iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi yang kondusif melalui komunikasi yang efektif, dukungan pimpinan, hubungan kerja yang harmonis, kerja sama tim, dan lingkungan kerja yang nyaman memberikan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja, sedangkan disiplin kerja memastikan kondisi tersebut diwujudkan melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, pelaksanaan prose-

dur, dan tanggung jawab kerja. Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Organizational Climate Theory* (Litwin & Robert A. Stringer, 1968) serta pandangan (Frederic, 1953), yang menjelaskan bahwa lingkungan organisasi memengaruhi sikap dan perilaku pegawai, sementara perilaku kerja dapat diperkuat melalui pembiasaan dan penguatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rachmawati et al., 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memperkuat hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, peningkatan kinerja pegawai di Polres Boven Digoel tidak hanya memerlukan penciptaan iklim organisasi yang kondusif, tetapi juga penguatan disiplin melalui komunikasi internal yang baik, dukungan pimpinan, penegakan aturan yang konsisten, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara proporsional agar kondisi organisasi yang positif dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal.

Peran Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Dalam Hubungan Antara Etos Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Polres Boven Digoel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Polres Boven Digoel, dengan koefisien jalur sebesar 0,178 dan T-Statistics sebesar $2,411 > 1,96$, sehingga H_6 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin kuat pengaruh etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja yang tercermin melalui semangat, tanggung jawab, dedikasi, integritas, dan komitmen terhadap pekerjaan akan lebih efektif menghasilkan kinerja apabila didukung oleh disiplin berupa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, pelaksanaan SOP, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan *Work Ethic Theory* (Weber, 2001) yang menempatkan etos kerja sebagai nilai dan sikap yang mendorong individu bekerja secara tekun, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, serta pandangan *Behaviorism* (Frederic, 1953) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja dapat dibentuk melalui pembiasaan (*conditioning*) dan penguatan (*reinforcement*). Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Sepia et al., 2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja memoderasi pengaruh etos kerja terhadap keterampilan kerja dan hasil kerja pegawai, serta (Fajar et al., 2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada Polres Boven Digoel, temuan tersebut mengindikasikan bahwa etos kerja personel berupa semangat mengabdikan, loyalitas, integritas, dan dedikasi perlu disertai disiplin yang konsisten agar dapat diwujudkan dalam pelaksanaan tugas yang profesional, tepat waktu, dan sesuai ketentuan. Berdasarkan hal tersebut, peningkatan kinerja perlu dilakukan secara simultan melalui penguatan etos kerja dan disiplin, antara lain melalui pembinaan karakter, keteladanan pimpinan, penegakan aturan secara konsisten, serta pemberian penghargaan dan pembinaan yang proporsional.

Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Polres Boven Digoel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Polres Boven Digoel, dengan koefisien jalur sebesar 0,214 dan T-Statistics sebesar $2,741 > 1,96$, sehingga H_7 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan kedisiplinan, ketepatan waktu, ketaatan terhadap SOP, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas pelayanan, perlindungan, pengayoman, dan penegakan hukum. Temuan ini sejalan dengan teori kinerja (Mangkunegara, 2021) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan, serta (Robbins & Judge, 2022) yang menekankan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh interaksi faktor individu dan organisasi. Pada penelitian ini, motivasi kerja memberikan dorongan internal, iklim organisasi menyediakan lingkungan yang mendukung, dan etos kerja membentuk sikap tanggung jawab serta komitmen, sedangkan disiplin memastikan ketiga faktor tersebut diwujudkan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini didukung oleh (Adawi, 2021), (Supratikno & Santoso, 2022), serta (Isriansyah et al., 2024) yang menunjukkan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas pegawai. Pada Polres Boven Digoel, hasil tersebut menunjukkan bahwa penguatan disiplin perlu dilakukan melalui pengawasan dan pembinaan yang berkelanjutan, penegakan aturan secara konsisten, keteladanan pimpinan, serta penghargaan terhadap kepatuhan dan prestasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai pengendali perilaku, tetapi juga menjadi faktor penting dalam memastikan motivasi, iklim organisasi, dan etos kerja dapat diwujudkan dalam kinerja yang profesional dan optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, iklim organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Boven Digoel. Sejalan dengan hal tersebut, semakin tinggi motivasi kerja, semakin kondusif iklim organisasi, dan semakin kuat etos kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selanjutnya, disiplin kerja terbukti mampu memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memperkuat pengaruh ketiga faktor tersebut, sehingga motivasi, iklim organisasi, dan nilai-nilai etos kerja dapat diwujudkan secara lebih konsisten dalam pelaksanaan tugas.

Selain berperan sebagai variabel moderasi, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan

signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di Polres Boven Digoel. Hal tersebut menunjukkan bahwa, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu berupa motivasi dan etos kerja serta faktor organisasi berupa iklim organisasi, tetapi juga oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang terintegrasi melalui penguatan motivasi kerja, penciptaan iklim organisasi yang kondusif, pengembangan etos kerja, serta penerapan disiplin kerja secara konsisten dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawi, M. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI KOTA PADANG. *Universitas Putra Indonesia YPTK*.
- Akbar, M. F. (2025). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pelayanan dengan OCB sebagai variabel mediasi. *Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.
- Eka Setiawan, A. (2022). Pengaruh iklim etika dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh organizational citizenship behavior. In *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 19, Issue 4).
- Fajar, M. A., Irfan, A., & Hafipah, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika di Kota Makassar. *Journal of Social Science Research*, Vol. 4, No.
- Frederic, S. B. (1953). *Science and Human Behavior*. The Macmillan Company.
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. In *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Isriansyah, A. A., Luthfi, L., & Iskandar, R. (2024). *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Lembaga Masyarakat Kelas IIA Lhokseumawe* (Vol. 3, Issue 2). Online. <https://ejurnal.acehcc/index.php/skt>
- Jianchun, Y. (2024). Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: a mediated–moderated model. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02269-5>
- Khairani, N., Anitra, V., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya kerja Sebagai Mediator. In *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 4, Issue 2).
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang, Sekolah*, 19,2.
- Litwin, G. H., & Robert A. Stringer, J. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University Press.

- Ma'muroh, S., Gunistiyo, & Mariyono, J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 15(2), 266–287. <https://doi.org/10.24905/permana.v15i2.311>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, D., Mayastinasari, V., Tinggi Ilmu Kepolisian PTIK, S., & Selatan, J. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Di Polres Berau Kaltim Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*.
- Nur, A. F. (2022). Analisis kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan etos kerja. *IKOPIN University*.
- Polres Boven, K. I. (2025). *Laporan Bulanan Sat Intelkam Polres Boven Digoel Tahun 2025*.
- Polri. (2023). *Inovasi Aplikasi Digital Korlantas Polri Dalam Layanan Sinar (Sim Nasional Presisi) Pada Satpas Colombo Surabaya Skripsi*.
- Prang, G. C., Massie, J. D. D., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi, Integritas Dan Kepribadian Terhadap Loyalitas Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1058–1068. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51848>
- Presiden RI. (2002). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Presiden RI. (2025). *UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2025*.
- Propam Polres Boven Digoel. (2025). *Laporan Tahunan Propam Polres Boven Digoel 2022 s/d 2025*.
- Rachmawati, Latief, F., & Mariah. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 13 No. 2 2. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Roni, M., & Rifqi, M. A. N. (2024). Pengaruh Kompetensi, Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(5), 1230–1237. <https://doi.org/10.47233/jebis.v4i5.2114>
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 71–80. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.339>
- Sandi, S. D., & Tiarapuspa. (2023). Tinjauan Literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Personil Polri. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3889–3898. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16934>
- Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik Di Indonesia. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 2022–2038. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Sepia, E., Eprianti, Y., & Sepia, E. (2025). Pengaruh Sikap Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Keterampilan Kerja Di Moderasi Disiplin Kerja Di Pengadilan Negeri Lubuklinggau. *ESCAF*.
- Siwas Polres Boven Digoel. (2025). *Laporan Penganduan Dumas Presisi*.

- Supratikno, S., & Santoso, R. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(4).
- Surajiyo, S., Idayati, I., & Aziz, H. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 26(1), 1–1.
- Weber, M. (2001). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Routledge.
- Wibisono, K. A., & Mariana, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Kantor Kepolisian Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(1), 92–100. <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i1.57204>
- Yeni Riski Sukmawati, M. N. W. S. R. (2024). *PAMARENDA : Public Administration and Government Journal*. 4(2), 270–284. <https://pamarenda.uho.ac.id/index.php/journalDOI:https://doi.org/10.52423/pamarenda.v4i2.40>