

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI DINKOPDAG KOTA SURABAYA

Muhammad Garda Bimantara Anshori

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Kota Surabaya

E-mail: gardabimantara@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komunikasi internal terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, dan Perdagangan Kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 75 responden yang merupakan pegawai DINKOPDAG Kota Surabaya dan ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan aspek kedisiplinan, peningkatan motivasi, dan efektivitas komunikasi internal berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi sektor public.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi; Komunikasi Internal; Kinerja Organisasi; Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, motivation, and internal communication on organizational performance at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, and Trade of Surabaya City. This research employs a quantitative approach with a causal associative method. The sample consisted of 75 respondents who are employees of the department, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed with the Structural Equation Modeling (SEM) approach using Partial Least Square (PLS). The results indicate that work discipline, motivation, and internal communication have a positive and significant effect on organizational performance. These findings emphasize that strengthening discipline, enhancing motivation, and improving internal communication play a crucial role in increasing organizational performance in the public sector.

Keyword: Work Discipline; Motivation; Internal Communication; Organizational Performance; Employee

PENDAHULUAN

Perkembangan dinamika organisasi publik yang ada pada saat ini penting akan kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tidak lagi hanya sebatas mengisi kuota dalam suatu posisi, tetapi sudah menjadi faktor yang strategis untuk mencapai tujuan/target dan efektivitas kinerja suatu organisasi/instansi. Dalam menghadapi tantangan birokrasi modern dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur yang disiplin, termotivasi, serta mampu menjalin komunikasi internal yang efektif. Ketiga aspek tersebut menjadi kunci dalam menjaga stabilitas operasional dan pencapaian target organisasi, termasuk di lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, dan Perdagangan

(DINKOPDAG) Kota Surabaya sebagai instansi yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan pemberdayaan pelaku usaha mikro.

Lihat Pada Tabel 1, Berdasarkan hasil Laporan Kinerja Instansi (LKj) tahun 2024 juga mencatat adanya indikator yang belum memenuhi target, seperti realisasi peningkatan arus barang melalui Tanjung Perak yang hanya mencapai 0,78% dari target 5,25% serta Persentase sentra usaha yang meningkat omsetnya hanya mencapai 93,88% dari target 100%. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan program masih terhambat oleh persoalan internal, khususnya terkait kedisiplinan pegawai dan koordinasi lintas bidang yang belum berjalan efektif. (Eldenbug, 2020) menjelaskan bahwa indikator kinerja yang tidak tercapai menunjukkan adanya kelemahan dalam pelaksanaan dan pengendalian internal.

Lihat pada Tabel 1. 2 Permasalahan Internal dan Eksternal Pelaksanaan Kegiatan Dinas, Berdasarkan Laporan Kinerja (LKj) DINKOPDAG Kota Surabaya Tahun 2024, terdapat sejumlah kendala internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Permasalahan internal meliputi perencanaan strategis dan koordinasi lintas bidang yang belum optimal, lemahnya kedisiplinan pegawai terhadap aturan kerja, serta keterbatasan pengelolaan data dan infrastruktur pendukung. Kondisi ini menurunkan efisiensi pelaksanaan program dan tanggung jawab individu terhadap tugas.

Selain itu, berdasarkan interview langsung dengan pegawai lapangan di pasar, komunikasi antarbagian masih bergantung pada interaksi langsung, yang kerap menimbulkan keterlambatan informasi dan pengambilan keputusan. Komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi publik menimbulkan miskomunikasi, respons yang lambat, serta hasil pelayanan yang buruk (Michael Goodman, 2014). Dari sisi eksternal, rendahnya partisipasi masyarakat dalam program pelatihan, kepatuhan terhadap regulasi, serta literasi usaha yang masih terbatas menjadi tantangan tersendiri bagi peningkatan kinerja DINKOPDAG.

Kinerja organisasi pada sektor publik mencerminkan sejauh mana tujuan strategis instansi dapat dicapai melalui proses kerja yang terarah, efisien, dan konsisten (Daft, 2007). Kinerja organisasi dipengaruhi faktor internal seperti struktur, manajemen SDM, dan efektivitas proses kerja (Sedarmayanti, 2011). Dalam praktiknya, rendahnya kinerja sering kali bukan bersumber dari kurangnya sumber daya, melainkan lemahnya disiplin dalam menjalankan prosedur dan standar kerja. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa disiplin mencerminkan komitmen individu terhadap aturan dan tanggung jawab yang diembannya.

Selain disiplin, kelancaran komunikasi internal juga memiliki peran penting dalam menjaga keterpaduan antarunit kerja. Komunikasi yang tidak tersampaikan dengan baik dapat menimbulkan tugas yang tumpang tindih, miskomunikasi, dan keterlambatan pengambilan keputusan (Sutrisno, 2021). Dalam konteks organisasi publik, fungsi komunikasi tidak terbatas

pada penyampaian pesan saja, tetapi turut berperan untuk membangun keselarasan kerja dan koordinasi agar pelayanan publik dapat berjalan tepat waktu dan tepat sasaran.

Lihat pada Tabel 1. 3 Data Omset Pedagang Pasar, Data pada tabel 1.3 merupakan rekapitulasi perbulan hingga pertengahan tahun 2025 pada salah satu pasar yang dikelola oleh DINKOPDAG Kota Surabaya. Dapat dilihat bahwa pergerakan omset pasar belum mengalami peningkatan yang stabil bahkan sempat mengalami anjlok pendapatan pada bulan Februari. Kualitas pelayanan pada pasar publik memiliki dampak langsung terhadap aktivitas ekonomi pedagang dan pergerakan omset pasar. Disiplin pegawai menentukan keteraturan proses pelayanan dan ketepatan pelaksanaan tugas, sehingga berpengaruh pada kualitas output organisasi (Rulianti, 2024). Stagnansi kinerja organisasi publik terjadi ketika kualitas tata kelola, koordinasi internal, dan manajemen pelayanan tidak berjalan efektif. Fenomena ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi pegawai memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi mencapai target kinerja, khususnya dalam menjaga stabilitas dan peningkatan omset pasar sebagai salah satu indikator pelayanan.

Temuan ini diperkuat dengan hasil observasi langsung di lapangan yang menunjukkan banyak kios/toko dalam kondisi tidak dimanfaatkan atau kosong. Keberadaan kios-kios ini mencerminkan adanya potensi pendapatan yang belum tergarap secara maksimal serta lemahnya optimalisasi pemanfaatan dan pemberdayaan oleh pengelola. Fasilitas publik yang tidak dimanfaatkan menurunkan produktivitas ekonomi serta menunjukkan kegagalan pemerintah dalam mengoptimalkan aset daerah.

Terdapat juga kegiatan sosialisasi bagi para pedagang yang tidak berjalan efektif akibat ketidakjelasan informasi terkait waktu pelaksanaan, tata cara, maupun persyaratan mengikuti kegiatan tersebut. Rendah motivasi pegawai menyebabkan turunya usaha dalam memberikan pelayanan, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kinerja organisasi. Beberapa pedagang mengaku tidak mengetahui alur sosialisasi, yang menunjukkan lemahnya penyampaian informasi dari pihak pengelola. Pelayanan publik yang tidak mengikuti standar operasional (SOP) akan menghasilkan kualitas layanan yang rendah dan kinerja organisasi yang tidak stabil. Kondisi ini tidak terlepas dari komunikasi internal yang kurang efektif antara petugas di lapangan dengan pihak kantor di Siola, sehingga informasi tidak tersampaikan secara merata kepada pedagang dan menyebabkan sosialisasi tidak mencapai sasaran.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berbagai kajian sebelumnya menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang turut membentuk kinerja organisasi dengan memiliki hasil yang beraneka ragam. Hasil studi Dermawan (2020) mengindikasikan bahwa aspek kompensasi, budaya kerja sekolah, serta disiplin pegawai memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Putra Mandiri

Cimahi. Hasil tersebut memperlihatkan indikasi disiplin kerja termasuk faktor penting yang bisa meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian oleh Widy Seftia Nur, Dine Meigawati, dan Rizki Hegia Sampurna (2020) di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur juga menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Disini dapat digambarkan bahwa semakin cakap skill atau kompetensi dan kedisiplinan pegawai, maka kinerja organisasi yang akan dihasilkan akan semakin baik.

Studi lain yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) pada PT Metalindo Elektronik Cikarang menunjukkan bahwa komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut berarti komunikasi internal yang dapat berjalan efektif mampu memperlancar koordinasi kerja dan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Temuan serupa juga diperoleh oleh Tifani Nur Adinda, Muhamad Aziz Firdaus, dan Syahrums Agung (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan rasa tanggungjawab yang besar dan semangat kerja berapi-api dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa, N., et al. 2019).

Hasil-hasil penelitian tersebut diperkuat oleh (Rivai & Sagala, 2014) yang menjelaskan disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan dan tanggung jawab individu pada aturan yang berlaku di organisasi. Hasibuan (2016) juga menegaskan bahwa motivasi adalah adanya suatu hasrat yang muncul dari keinginan diri sendiri atau muncul dari desakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Hidayat (2021) menjelaskan bahwa komunikasi internal yang efektif akan memperkuat koordinasi dan meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi

H₃: Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan data primer yang didapat memakai cara mengirim kuesioner pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) DINKOPDAG Kota Surabaya. Jumlah pegawai negeri yang akan menjadi populasi berjumlah 75. Teknik *sampling* jenuh diambil untuk digunakan sebagai teknis pengambilan sampel karena keseluruhan dalam satu lingkup organisasi dijadikan responden penelitian. Metode ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan setiap individu dalam populasi memiliki karakteristik yang sama (Sugiyono, 2018),

sehingga dapat memberikan gambaran yang akurat terhadap fenomena yang diteliti. Penelitian kuantitatif adalah bentuk dari penelitian ini dengan yang memiliki tujuan mengetahui hubungan diantara variabel yaitu disiplin kerja, komunikasi internal pada kinerja organisasi.

Indikator penelitian berjumlah 19, yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Variabel disiplin kerja dinilai menerapkan indikator ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap pimpinan (Robbins S. P., 2022). Variabel motivasi diukur menggunakan indikator teori maslow yaitu teori hierarki diantaranya adalah kebutuhan akan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta eksplorasi diri (Maslow, 1943). Variabel komunikasi internal diukur melalui indikator kejelasan informasi, keterbukaan informasi, umpan balik dan frekuensi komunikasi (Robbins S. P., 2016). Sedangkan variabel kinerja organisasi diukur melalui indikator pencapaian tujuan, efisiensi, kualitas pelayanan, ketepatan waktu pelaksanaan program dan kepuasan stakeholder/masyarakat berdasarkan Daft (2007)

Proses analisis data memanfaatkan alat bantu SmartPLS 3.0 guna mengevaluasi model pengukuran serta model struktural. Skala Likert akan digunakan untuk mengukur setiap variabel dengan rentang 1-5 yang dimulai dari 1 yaitu dari “sangat tidak setuju” hingga 5 “sangat setuju”. Proses analisis menerapkan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dikembangkan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). SEM PLS merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk riset prediksi yang bertujuan untuk menguji pengaruh antar konstruk dan memprediksi hubungan sebab akibat (Haryono, 2012).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Studi ini mengaplikasikan *Partial Least Square* (PLS) teknik bootstrapping. Kerangka penelitian meliputi disiplin kerja, motivasi, komunikasi internal dan kinerja organisasi.

Lihat pada Gambar 4.1 Model Struktural, Berdasarkan model struktural, indikator yang memiliki pengaruh paling besar pada variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan kerja beserta angka loading factor sebesar 0,754. Variabel motivasi kerja memiliki indikator pengaruh tertinggi adalah keperluan akan penghargaan dengan nilai loading factor sebesar 0,878. Selanjutnya, variabel komunikasi internal juga menunjukkan bahwa indikator kejelasan informasi memiliki pengaruh paling tinggi dengan nilai loading factor sebesar 0,856. Sementara itu, pada variabel kinerja organisasi, indikator efektifitas kerja menjadi indikator paling berpengaruh dengan nilai loading factor sebesar 0,816.

Uji Validitas

Penilaian validitas didasarkan pada output *outer loadings* dari masing-masing indikator. Nilai *factor loading* lebih besar dari 0,50 maka dinyatakan kelayakan validitas terpenuhi.

Lihat pada Tabel 4. 1 Outer Loadings, Berdasarkan tabel *outer loadings*, keseluruhan indikator mempunyai angka lebih dari 0,50 maka dapat dikatakan indikator valid. Selain bisa dilihat melalui *outer loadings*, validnya suatu indikator bisa dilihat lewat *discriminant validity*. Jika akar nilai dari *Square Root of Average Extracted* atau AVE pada setiap variabel > dengan perbandingannya antar variabel lain maka dinyatakan valid.

Lihat pada Tabel 4. 2 Discriminant Validity, Bersumber pada tabel diatas secara keseluruhan nilai AVE pada variabel disiplin kerja, motivasi, komunikasi internal dan kinerja organisasi mempunyai nilai yang tinggi antar variabel lain. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa tiap indikator valid. Pengukuran lain dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator harus memiliki nilai AVE > 0,50 maka dinyatakan valid.

Lihat pada Tabel 4. 3 Average Variance Extracted, Keseluruhan variabel memiliki skor AVE lebih tinggi dari 0,50 maka dinyatakan seluruh variabel valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat melalui *composite reliability*. Jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 maka dinyatakan reliabel.

Lihat pada Tabel 4. 4 Composite Reliability, Keseluruhan variabel memiliki skor *composite reliability* lebih tinggi dari 0,70 maka dinyatakan seluruh variabel reliabel.

Uji *r-square*

Nilai *r-square* menggambarkan sejauh apa varian variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen dalam pemodelan.

Lihat pada Tabel 4. 5 Hasil Evaluasi Inner Model dengan *R-square* (R²), Berdasarkan tabel, nilai yang didapat pada variabel Kinerja Organisasi (Y) nilai *R-Square* pada variabel kinerja organisasi (Y) sebesar 0,658, yang berarti pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan komunikasi internal terhadap variabel Y adalah 65,8%. Sedangkan 35,2% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Lihat pada Gambar 4.2 Nilai Inner Model, Evaluasi hipotesis dilakukan dengan meninjau koefisien serta *p-values* pada inner model. Syarat penerimaan hipotesis dapat dinyatakan dipenuhi jika *p-values* tidak lebih dari 0,05 dan *t-statistic* melebihi nilai *t-tabel* 1,96. Analisis statistik ini dilakukan melalui tahapan metode *bootstrapping*.

Lihat pada Tabel 4. 6 Path Coefficients, Dari tabel diatas, diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja organisasi memiliki *path coefficients* dengan skor 0,213 dan *P-Values* skor 0,026. Hal ini didukung oleh penelitian oleh (Dermawan, 2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di suatu organisasi. Terdapat perubahan perilaku pegawai yang menunjukkan peningkatan rasa tanggung

jawab, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja ketika kesadaran akan pentingnya disiplin sudah tertanam dalam diri mereka. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung melaksanakan tugas dengan lebih konsisten, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, serta berupaya menjaga kualitas kinerja demi tercapainya target instansi.

Selanjutnya, motivasi juga dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan kinerja organisasi memiliki *path coefficients* skor 0,434 serta *p-values* skor 0,000. Hasil tersebut didukung penelitian (Adinda, 2023) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi. Terdapat dorongan internal dalam diri pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai target ketika kebutuhan dasar maupun penghargaan atas kerja mereka terpenuhi. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta kesediaan untuk berkontribusi lebih demi kemajuan instansi.

Komunikasi internal berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja organisasi memiliki nilai *path coefficients* skor 0,332 serta *p-values* skor 0,000. Menyatakan komunikasi internal memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Hidayat, 2021). Adanya komunikasi yang terbuka dan dua arah membuat pegawai lebih mudah memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan organisasi. Terdapat perubahan perilaku di mana pegawai menjadi lebih aktif menyampaikan ide, memberikan umpan balik, dan berkoordinasi dengan rekan kerja maupun atasan. Proses komunikasi yang efektif juga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kolaborasi antardivisi.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menggambarkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komunikasi internal memiliki kontribusi yang positif terhadap kinerja organisasi di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Perdagangan (DINKOPDAG) Kota Surabaya. Disiplin kerja yang tinggi terbukti memiliki kaitan dengan peningkatan keteraturan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan capaian kinerja organisasi. Motivasi kerja yang bersumber dari dorongan intrinsik maupun insentif ekstrinsik menjadi pendorong penting bagi pegawai untuk mempertahankan semangat dan produktivitas dalam tugas sehari-hari. Selain itu, mekanisme komunikasi internal yang berjalan efektif mempermudah aliran informasi dan memperkuat koordinasi antarlevel dalam organisasi, sehingga mengurangi miskomunikasi dan memperlancar pelaksanaan program.

Berdasarkan temuan direkomendasikan agar DINKOPDAG Kota Surabaya memperkuat penerapan disiplin kerja dengan kebijakan yang konsisten antara penegakan aturan dan penghargaan bagi pegawai berprestasi, sehingga tercipta keseimbangan antara konsekuensi dan apresiasi. Selain itu, untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan lewat penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi, penyelenggaraan sosialisasi, jalur karier yang jelas,

serta mekanisme penghargaan yang transparan. Perbaikan komunikasi internal juga perlu diupayakan melalui rutinitas koordinasi antarbidang, saluran komunikasi yang mudah diakses seperti pada aplikasi modern saat ini dan budaya keterbukaan antara atasan dan bawahan.

Bagi penelitian selanjutnya, dianjurkan melakukan studi komparatif pada instansi publik lain dengan karakteristik kebijakan yang berbeda atau menambahkan variabel berpotensi memengaruhi kinerja seperti keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, atau dukungan sosial di tempat kerja. Pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terfokus juga disarankan untuk menganalisis pengalaman pegawai yang tidak terekam oleh instrumen kuantitatif, sehingga pemahaman tentang mekanisme hubungan antarvariabel menjadi lebih kaya dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N.-1. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Daft, R. L. (2007). *Essential Organization Theory And Design*. Thomson South-Western.
- Dermawan, R. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sma Putra Mandiri Cimahi. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*.
- Eldenburg, L. G. (2020). *Management Accounting*. John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Haryono, Siswoyo. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama, 2012.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim. *Jurnal Dimensi Unrika*.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory Of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Michael Goodman, A. M. (2014). Internal Communication For Employee Enablement: Strategies In American And Italian Companies. *Corporate Communications: An International Journal*, 19 (1): 82–95.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Robbins, S. P. (2016). *Management (13th Ed.)*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P. (2022). *Organizational Behavior (19th Ed., Global Ed.)*. Harlow, England: Pearson Education. <https://doi.org/10.4324/9781315669304>
- Rulianti, E. &. (2024). The Effect Of Public Service Quality, Work Discipline, And Organizational Culture On Community Satisfaction. *Ilomata International Journal Of Social Science*, 5(1), 60-74.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.

TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1. 1 LKj DINKOPDAG Kota Surabaya

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
Persentase peningkatan arus barang melalui tanjung perak	5,25%	0,78	Tidak tercapai
Persentase sentra usaha yang meningkat omsetnya	100%	93,88	Tidak tercapai

Sumber: www.dinkopdag.surabaya.go.id

Tabel 1. 2 Permasalahan Internal dan Eksternal Pelaksanaan Kegiatan Dinas

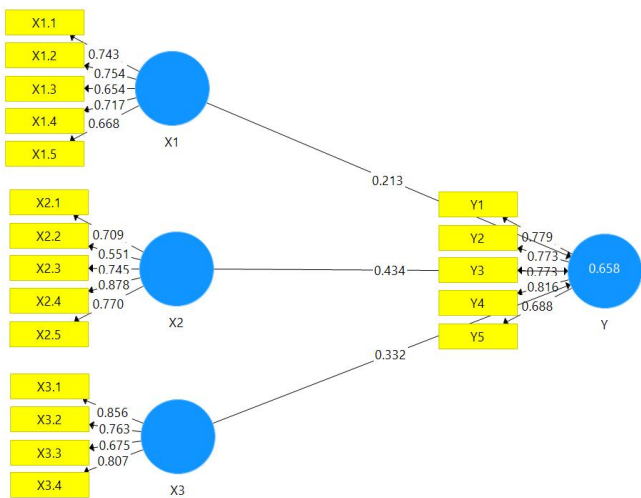
Kategori Permasalahan	Uraian Permasalahan
Internal	Proses penentuan kebijakan belum optimal Pengolahan data dan informasi belum maksimal SDM terbatas dalam pengetahuan perkoperasian, usaha mikro, dan perdagangan Sarana dan prasarana untuk menunjang suatu kegiatan masih kurang
Eksternal	Minat masyarakat yang rendah terhadap pelatihan dan pembinaan koperasi dan usaha mikro Rendahnya kesadaran pelaku usaha terhadap kepatuhan regulasi dan kewajiban tera ulang Informasi peluang pasar ekspor dan informasi produk yang masih minim Pelaku usaha mikro masih kesulitan menyesuaikan kualitas produk dengan standar yang dibutuhkan pasar

Sumber: www.dinkopdag.surabaya.go.id

Tabel 1. 3 Data Omset Pedagang Pasar

Bulan	Total Omset (Rp)
Januari	Rp9.465.592.000
Februari	Rp8.518.308.000
Maret	Rp9.557.834.000
April	Rp9.240.138.000
Mei	Rp9.544.102.000
Juni	Rp9.251.060.000

Sumber: DINKOPDAG Kota Surabaya



Gambar 4. 1 Model Struktural

Tabel 4. 1 Outer Loadings

Variabel	<i>Factor Loading</i>
X1.1 <- Disiplin Kerja (X1)	0,743
X1.2 <- Disiplin Kerja (X1)	0,754
X1.3 <- Disiplin Kerja (X1)	0,654
X1.4 <- Disiplin Kerja (X1)	0,717
X1.5 <- Disiplin Kerja (X1)	0,668
X2.1 <- Motivasi (X2)	0,709
X2.2 <- Motivasi (X2)	0,551
X2.3 <- Motivasi (X2)	0,745
X2.4 <- Motivasi (X2)	0,878
X2.5 <- Motivasi (X2)	0,770
X3.1 <- Komunikasi Internal (X3)	0,856
X3.2 <- Komunikasi Internal (X3)	0,763
X3.3 <- Komunikasi Internal (X3)	0,675
X3.4 <- Komunikasi Internal (X3)	0,807
Y1 <- Kinerja Organisasi (Y)	0,779
Y2 <- Kinerja Organisasi (Y)	0,773
Y3 <- Kinerja Organisasi (Y)	0,773
Y4 <- Kinerja Organisasi (Y)	0,816
Y5 <- Kinerja Organisasi (Y)	0,688

Tabel 4. 2 Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Motivasi	Komunikasi Internal	Kinerja Organisasi
Disiplin Kerja	0,708			
Motivasi	0,504	0,738		
Komunikasi Internal	0,491	0,524	0,778	
Kinerja Organisasi	0,595	0,716	0,665	0,767

Tabel 4. 3 Average Variance Extracted

	<i>AVE</i>
Disiplin Kerja (X1)	0,502
Motivasi (X2)	0,545
Komunikasi Internal (X3)	0,606
Kinerja Organisasi (Y)	0,588

Tabel 4. 4 Composite Reliability

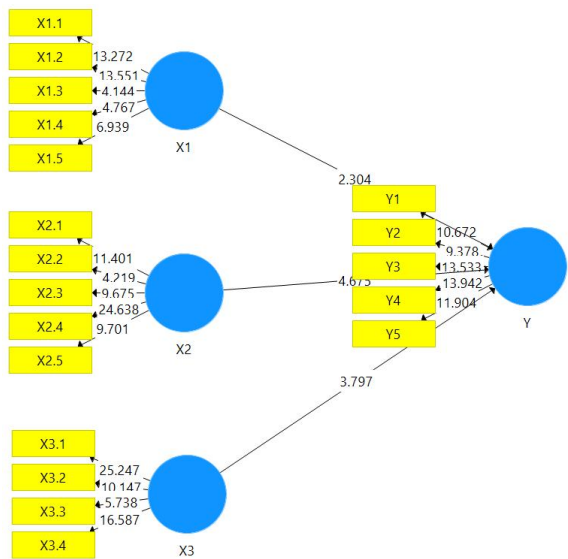
	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja (X1)	0,834
Motivasi (X2)	0,855
Komunikasi Internal (X3)	0,859
Kinerja Organisasi (Y)	0,877

Tabel 4. 5 Hasil Evaluasi Inner Model dengan *R-square* (R2)

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Organisasi (Y)	0,658

Tabel 4. 6 Path Coefficients

	<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>
Disiplin Kerja -> Kinerja Organisasi	0,213	0,217	0,095	2,232	0,026
Motivasi -> Kinerja Organisasi	0,434	0,429	0,093	4,670	0,000
Komunikasi Internal -> Kinerja Organisasi	0,332	0,341	0,084	3,948	0,000



Gambar 4. 2 Nilai Inner Model