



PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP KOTA LUBUKLINGGAU

Weldy Fransisco¹, Wisdalia Maya Sari², Yulpa Raberta³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *weldyfransisco@gmail.com¹, wisdaliyamayasari@univbinainsan.ac.id²,
yulparaberta@univbinainsan.ac.id³

*Corresponding Author

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor sistem administrasi manunggal satu atap kota lubuklinggau?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor sistem administrasi manunggal satu atap kota lubuklinggau. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 32 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji F. Hasil penelitian adalah Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 10,184 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{tabel} sebesar 6,863 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai $F_{hitung} = 24,053$ sedangkan $F_{tabel} = 2,469$

Katakunci : Motivasi, Disiplin, Kinerja

Abstract

The problem in this study is whether there is an influence of discipline and motivation on employee performance in the office of the one-stop administrative system in Lubuklinggau City? The purpose of this study was to find out the effect of discipline and motivation on employee performance in the one-roof administrative system office of Lubuklinggau City. This type of research is quantitative. Sampling using a saturated sample that is a total of 32 employees. Data collection is done by questionnaire. Data analysis used the F test. The results showed that discipline has a significant influence on employee performance in the Office of the One-Stop Single Administration System in Lubuklinggau City. It can be seen from the results of the tcount calculation of 10.184 indicating a ttable value of 2.032 so that tcount > ttable. Motivation has a significant influence on employee performance in the Office of the One-Stop Manunggal Administrative System in Lubuklinggau City. It can be seen from the results of the ttable calculation of 6.863 indicating a tcount value of 2.032 so that tcount > ttable. Discipline and motivation have an influence on employee performance in the One-Stop Administrative System Office of Lubuklinggau City. It can be seen from the calculation results that the value of Fcount = 24.053 while Ftable = 2.469

Keywords: Motivation, Discipline, Performance



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan cukup hati-hati mengingat bahwa yang menjadi sasaran atau obyek pengelolaannya dalam hal ini adalah manusia. Oleh karena itu dalam mengelola sumber daya manusia berarti bahwa baik yang mengelola maupun yang dikelola adalah sama-sama manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Hamali, 2018).

Sumber daya yang lain yaitu sumber daya alam dan sumber daya kapital tidak memiliki sifat tersebut. Cipta, rasa, dan karsa oleh manusia dikemas dalam hati sanubari mereka yang kemudian akan membentuk sikap. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*), dan sumber daya non manusia (*non-human resource*) mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain (Hamali, 2018).

Suatu organisasi negara yang secara alamnya kurang atau tidak memiliki sumber daya alam yang cukup luas akan tetapi negara tersebut berhasil membangun organisasinya berkat pengelolaan sumber daya manusianya. Sebaliknya banyak kita jumpai organisasi negara-negara yang mempunyai kekayaan akan sumber daya alam ataupun sumber daya modal banyak yang belum bisa membangun

organisasi negaranya dengan baik dan efisien karena disebabkan oleh kurang terampilnya atau kurang berhasilnya dalam pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh sebab itu keberhasilan suatu organisasi dalam merealisasi tujuannya sangat dipengaruhi pada kemampuan untuk mengelola sumber daya manusianya termasuk aspek kekurangan maupun aspek kelebihan dari masing-masing orang. Kegiatan sumber daya manusia bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Hamali, 2018).

Berkenaan dengan semakin pentingnya posisi dan peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi, maka ia tidak sekedar dipakai sebagai alat pengatur, atau sekedar sebagai instrumen dalam rangka pencapaian tujuan, tetapi Sumber Daya Manusia dipandang sebagai aset organisasi yang tak ternilai harganya. Bahkan khususnya untuk menyebut sosok Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal digunakan terminologi *human capital*.

Di berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, berkerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap

kegiatan yang diprakarsai dan ditentukan oleh pemimpin.

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan. Sedangkan menurut Siagian pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain (Agustini, 2019).

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan dari pihak manapun. Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Kasmir, 2016).

Motivasi kerja berkaitan memberikan dorongan kepada seseorang melalui semangat maupun respon, dengan kata lain berkaitan dengan membangun semangat

seseorang. Sebagai salah satu pendorong bagi seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa paksaan dari pihak manapun. Kesadaran untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Wibowo, 2016b).

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau sebagai suatu organisasi layanan publik membutuhkan Sumber Daya Manusia yang potensial, Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau biasanya mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin yang merupakan pilar utama dalam mewujudkan tujuan Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau dituntut untuk memiliki pandangan dan disiplin yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hakikatnya, setiap pegawai menyadari bahwa kompetensi merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing individu. Sebab, kompetensi yang baik akan melancarkan dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan diketahui bahwa dari segi disiplin yaitu masih ada beberapa

pegawai yang santai tidak patuh pada peraturan yaitu masih ada pegawai yang melanggar peraturan yang ada, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yaitu keterlambatan dalam menyampaikan hasil pekerjaan, hasil pekerjaan tidak efektif dalam bekerja dan masih ada pegawai hadir tidak tepat waktu dimana pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang ditentukan.

Dari segi motivasi kerja seperti penghargaan dari pimpinan terhadap kinerja yang dilakukan pegawai masih kurang, masih kurangnya perhatian kebutuhan fisik dalam menyelesaikan pekerjaan seperti masih kurangnya sarana dan prasarana dalam bekerja sehingga harus bergantian dan kurangnya dukungan dari pimpinan.

Dari segi kinerja yaitu hasil pekerjaan belum sesuai dengan standar yang diinginkan yaitu masih perlu perbaikan, inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan masih kurang dan umpan balik yang diberikan belum membuat pegawai bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka Peneliti berkesimpulan untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi langsung ke

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan validitas konstruk yang mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan, dalam hal ini kuesioner harus dapat mengukur pengertian dari konsep yang diukur. Dalam uji validitas melibatkan validitas isi dan validitas kriteria. Uji validitas isi digunakan untuk melihat sejauh mana kuesioner dapat mengukur isi suatu variabel yang akan diukur. Karena variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari jurnal-jurnal internasional yang sudah diakui, sehingga cukup valid digunakan.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang dianggap reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dan nilai composite reability lebih besar dari 0,6 – 0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Apabila seluruh variabel memiliki koefisien alpha dan composite reability lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik (Yuniarti, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau

Salah satu pendorong tercapainya tujuan intansi adalah menciptakan Kinerja. Upaya peningkatan Kinerja salah satunya dipengaruhi oleh Disiplin

yang dilakukan pegawai terhadap Kinerja pegawai. Karena Disiplin dan Motivasi merupakan jenis kegiatan yang dilakukan untuk mendorong Kinerja dalam bekerja.

Persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 39,927 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Disiplin adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,537$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 0,537 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kinerja maka Disiplin akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,537 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Ada beberapa tujuan dari Disiplin tujuan Disiplin adalah meningkatkan moral dan motivasi pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, mempertahankan kesetabilan pegawai intansi, meningkatkan kedisiplinan pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,740. yang berarti hubungan antara variabel Disiplin (X_1) dan kinerja (Y) menunjukan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Disiplin (X_1) terhadap Kinerja (Y) searah. Hasil uji t di atas

dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,977$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,032$ dengan $dk = n-2 = 32 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

2. Pengaruh Disiplin terhadap motivasi di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau

Motivasi yang berat dan gangguan tidur (*sleep distrupction*) yang dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada *circadian rhythms* akibat Disiplin merupakan faktor penyebab kelelahan kerja pada karyawan yang paling sering.

Persamaan regresinya adalah : $Y = 53,426 + 0,186X$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 53,426 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Disiplin adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,186$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 0,186 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi maka Disiplin akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,186 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,752. yang berarti pengaruh

antara variabel Disiplin terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan nilai korelasi positif sebesar 63,9%. Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,252$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,032$ dengan $dk = n-2 = 32 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar

8,978 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Disiplin adalah sebesar nilai $\beta / a = 0,774$. Nilai koefisien regresi mewakili variabel kinerja yang diperoleh sebesar 0,774 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel kinerja maka Disiplin akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,774 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,735 yang berarti hubungan antara variabel *Disiplin* (X) terhadap Motivasi (I) menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif sebesar 73,5%. Hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,863$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,032$ dengan $dk = n-2 = 32 - 2 = 30$. Berarti, secara parsial, variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

4. Pengaruh Disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau

Seorang perawat tidak terlepas dari sistem Disiplin. Hal ini dapat memberikan konsekuensi terhadap perpanjangan jam kerja pekerja dan salah satunya yaitu dengan mempekerjakan perawat melebihi waktu

yang telah ditetapkan dan atau memberlakukan Disiplin. Pekerja dengan Disiplin adalah seseorang bekerja di luar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu (Setyawati, 2012). Motivasi merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat penguasaan kerja, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

Nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 79,0% berarti bahwa varian Kinerja pegawai di jelaskan oleh Disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 21,0%. Dan sisanya 21,0% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Menguji Pengaruh simultan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji F digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin dan Motivasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dasar pengambilan keputusan adalah : H_0 ditolak atau H_a diterima jika nilai signifikan F atau p value $< 5\%$. Nilai $F_{hitung} = 3,911$ sedangkan $F_{tabel} = 2,84$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikannya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$, $df = n - k = 32 - 2 - 1 = 39$ adalah sebesar $F_{tabel} = 2,84$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa secara (simultan) variabel bebas Disiplin (X) dan motivasi (M) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). jadi bukti kebenarannya dan

hipotesisnya dapat diterima di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau.

(Rulianti et al., 2021) Mengenai Disiplin dan motivasi sama-sam berpengaruh terhadap kinerja. Menghasilkan kesimpulan bahwa Disiplin dan motivasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi (Z) memediasi pengaruh Disiplin (X). Tingkat Signifikan $= 0,006 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 32 - 2 = 40$ adalah t_{tabel} sebesar 23,028 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima, sehingga Disiplin mampu memediasi Pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja (Y).

(Natalia & Netra, 2020) Disiplin dan Disiplin secara nyata dapat meningkatkan kinerja pegawai, ketika Disiplin yang di peroleh oleh pegawai meningkatkan Disiplin, maka Disiplin yang dirasakan menjadi semakin kuat sehingga berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa terdapat persamaan dalam beberapa variabel yang diteliti sedangkan perbedaan terletak pada jumlah variabel serta objek penelitian.

IV. KESIMPULAN

1. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{hitung}

sebesar 4,977 menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan t_{tabel} sebesar 6,863 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,032 sehingga dengan demikian bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.
3. Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kota Lubuklinggau. Dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai $F_{\text{hitung}} = 3,911$ sedangkan $F_{\text{tabel}} = 2,469$

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Ainurrohmah, F., & Handayani, R. (2020). The Influence of Motivation, Learning Discipline, Teacher Competence, and Parental Support on Academic Achievement of Students (Study on Gama English Course Sukoharjo). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(4), 1320–1332. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/1626>
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta (ed.); 10th ed.). Jakarta.
- Arlina, S. S. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Cicau Kecamatan Cikarang Pusat. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–8.
- Badrudin. (2017). *Dasar-dasar Manajemen* (Alfabheta (ed.); 1st ed.). Bandung.
- Busro, A. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31–43.
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Gaol, C. J. (2017). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gramedia (ed.)). Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt.Angkasa Pura Ii. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 486–497.
- Safrina Hafifatur Rochman. (2017). Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt Bank Muamalat Indonesia , Tbk Cabang Jember. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 11(3),



366–377.

- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*, 4(1).
- Silalahi, U. (2016). *Asas-asas Manajemen* (R. Aditama (ed.)). Bandung.
- Sriekaningsih, A. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 87–95.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabheta (ed.)). Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Suzanto dan Fitriasari. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Entrepreneurship*, 8(2), 123–136.
- Wibowo. (2016a). *Budaya Organisasi*. Grasindo Persada.
- Wibowo. (2016b). *Manajemen Kinerja* (Grasindo (ed.)). Jakarta.