

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan

Muhammad Fikry Awaluddin¹, Nur Asni Gani²

¹Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

²Manajemen Fakultas Ekonomki dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan. Variabel indepen yang digunakan adalah Disiplin Kerja dan Motivasi sementara variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara menyebar kuesioner kepada 55 responden yang berada di Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan. Metode yang dipakai adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel $4.424 > 2.006$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel $3.596 > 2.006$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to test and analyze Work Discipline and Motivation on Employee Performance at the South Tangerang City Social Service. The independent variables used are Work Discipline and Motivation while the dependent variable used is Employee Performance. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to 55 respondents who were at the South Tangerang City Social Service. The method used is a quantitative method that is associative in nature using primary data. These results show that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t value greater than the t table $4.424 > 2.006$ with a significant value of $0.000 < 0.05$, Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t value greater than the t table $3.596 > 2.006$ with a significant value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: *Work Dicipline, Motivation, Employee Perfomance*

Copyright (c) 2025 Muhammad Fikry Awaluddin

✉ Corresponding author : fikrialdin89@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan menjalankan operasi suatu organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan individu membutuhkan sikap profesional. Maka instansi perlu melakukan yang namanya pengelolaan dan pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik supaya seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas baik dimasa sekarang atau yang akan datang.

Sumber Daya Manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi, institusi dan perusahaan. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi, institusi dan perusahaan sebagai penggerak mencapai tujuan organisasi, institusi dan perusahaan itu. Menurut Novitasari *et al* (2021) men-definisikan bahwa Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu organisasi.

Kinerja pegawai sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian kinerja individu dan organisasi dapat diraih dengan melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja. Organisasi yang baik hanya dibuat oleh pegawai yang baik dalam bekerja keras, organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Maka dari itu, organisasi harus mengetahui dan menjaga faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Pegawai yang efektif adalah gabungan dari seperangkat keterampilan yang baik dan lingkungan yang produktif, maka organisasi semestisnya harus memberi mereka alat yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja.

Disiplin Kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk mematuhi aturan instansi. Definisi Disiplin Kerja yaitu dimana kita saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan, baik yang tertulis atau tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi. Dengan adanya Disiplin Kerja ini, instansi dapat lebih lancar menjalankan aktivitasnya.

Menurut Siregar dan Irwani (2017) menjelaskan Disiplin Kerja adalah suatu sikap, tingkat laku yang menunjukkan ketaatan individu pada sebuah peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi juga berbagai sarana untuk mempertahankan eksistensi instansi.

Motivasi pegawai bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai. Instansi yang kurang memberikan Motivasi terhadap pegawai dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, menurut Syahril (2016) setiap melakukan pekerjaan pegawai membutuhkan motivasi dalam dirinya yang dapat mengakibatkan antusiasme dan kegembiraan dalam bekerja.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono dalam M. Makhrus ali *et al* (2022) cara ilmiah berarti penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis. Maka dari itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif agar mendapatkan jenis penelitian yang menghasilkan hasil baru melalui penggunaan prosedur statistik atau metode lain suatu pengukuran.

Dalam pendekatan metode kuantitatif penelitian ini lebih berfokus pada variabel, atau gejala yang memiliki karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia. Pendekatan kuantitatif ini menggunakan alat uji statistik dan teori objektif untuk memeriksa bagaimana hubungan antara variabel-variabel selanjutnya. Penelitian kuantitatif dapat bersifat deskriptif, korelasi, atau asosiatif tergantung bagaimana variabel berhubungna satu sama lain.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah jumlah pegawai pada objek Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan dengan jumlah pegawai 123 pegawai. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus rumus *slovin*. Dengan populasi sebesar 123 pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Uji validitasi digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05% atau 5% kriteria pengujiannya r hitung > r tabel maka instrumen atau item pernyataan signifikan terhadap skor total. Jumlah tota (n) = 55 dan didapat df 55-2, maka didapat r -tabel sebesar 0,2656.

Tabel 1 : Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
P1	0,606	0,2656	VALID
P2	0,362	0,2656	VALID
P3	0,469	0,2656	VALID
P4	0,517	0,2656	VALID
P5	0,634	0,2656	VALID
P6	0,565	0,2656	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Tabel 2 : Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
P1	0,667	0,2656	Valid
P2	0,560	0,2656	Valid
P3	0,333	0,2656	Valid
P4	0,516	0,2656	Valid
P5	0,475	0,2656	Valid
P6	0,370	0,2656	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Tabel 3 : Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
P1	0,480	0,2656	VALID
P2	0,511	0,2656	VALID
P3	0,471	0,2656	VALID
P4	0,451	0,2656	VALID
P5	0,589	0,2656	VALID
P6	0,489	0,2656	VALID
P7	0,345	0,2656	VALID
P8	0,551	0,2656	VALID
P9	0,468	0,2656	VALID
P10	0,548	0,2656	VALID

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Jika dilihat dari Tabel 1, 2 dan 3 r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,2656)

maka disetiap pertanyaan uji validitas Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai dinyatakan signifikan atau valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan relevan.

b. Uji Realibilitas

Tabel 4 : Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,676	0,6	Realibel
Motivasi (X2)	0,607	0,6	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,722	0,6	Realibel

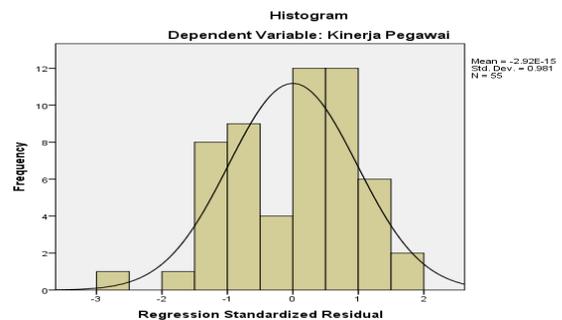
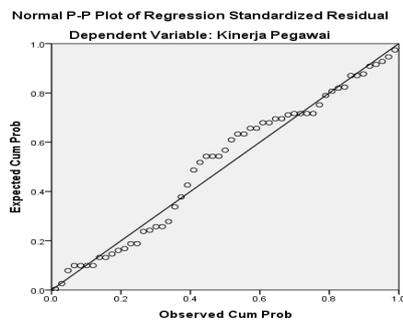
Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 yang dimana untuk Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,676, Motivasi (X2) sebesar 0,607, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,722 dengan demikian semua variabel termasuk kedalam kategori reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Data yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya berdistribusi normal, sementara itu PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Disajikan normal P-plot dan Grafik Histogram yang dapat dilihat pada gambar diatas bahwa titik-titik sebaran data mengikuti garis diagonal. Kondisi ini menggambarkan bahwa data dalam penelitian ini model regresi dengan variabel-variabel terkait telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggal di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya Disiplin Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

Tabel 5 : Uji Multikolinearitas

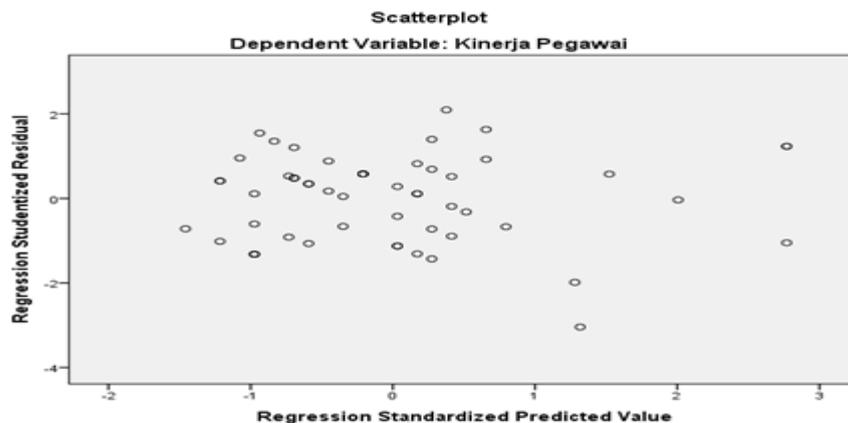
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.644	1.552
Motivasi	.644	1.552

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 1.552 berada kurang dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,644 , 0,644 berada dibawah 0,10 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastistas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode visualisasi grafik Scatter Plot. Melalui grafik tersebut, peneliti dapat mengamati apakah terdapat pola tertentu antara nilai residual standar (SRESID) dan nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED). Berikut adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada data penelitian ini



Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dalam grafik tanpa membentuk pola yang terstruktur atau sistematis, sebaran titik tersebut merata baik diatas maupun di garis pada sumbu Y, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat pola heteroskedastistas dalam variabel-variabel yang dianalisis. Dengan kata lain, distribusi kesalahan dalam model regresi ini tidak bergantung pada nilai variabel bebas, sehingga asumsi heteroskedastistas terpenuhi dalam penelitian ini.

d. Pendekatan Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menerapkan regresi linear berganda, penelitian berupaya mengungkapkan sejauh mana kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variasi dan perubahan dalam kinerja pegawai secara

menyuluruh, pendekatan ini memberikan pemahaman yang komprhensif terkait hubungan kausal antar variabel.

Tabel 6 : Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.707	3.208		4.896	.000
1 Disiplin Kerja	.666	.151	.480	4.424	.000
Motivasi	.423	.118	.390	3.596	.001

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Dari tabel diatas didapatkan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15.707 + 0,666X_1 + 0,423X_2 + \epsilon$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) $a = 15.707$ mempunyai arti jika nilai X (Disiplin Kerja dan Motivasi) = 0 (nol) , maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 15.707 atau dalam arti lain tidak ada Disiplin Kerja dan Motivasi maka Kinerja Pegawai sebesar 15.707 point
- 2) $\beta_1 = 0,666$ menunjukkan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memiliki arah positif dimana kenaikan 1(satu) point pada nilai X_1 Disiplin Kerja, maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,666 point .
- 3) $\beta_2 = 0,423$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Motivasi memiliki arah regresi positif dimana kenaikan 1(satu) point pada nilai X_2 Motivasi , maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,423 point.

e. Analisis Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi Adjusted R² merupakan pengujian yang bebas atau independent terhadap variabel dependent atau terikat. Nilai pada pengujian ini ditentukan dengan nilai R square. Sebagaimana kita dapat melihat tabel berikut.

Tabel 7 : Analisis Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.591	1.43510

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan data yang tertera pada tabel tersebut, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,606. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel Kinerja Pegawai memperoleh pengaruh sebesar 60,6% dari gabungan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2). Sebaliknya, sekitar 39,4% (selisih antara 100% dan 60,6%) variasi pada kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

f. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T

digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berkontribusi secara signifikan dan parsial terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji T bertujuan untuk menilai sejauh mana pengaruh signifikan.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk menentukan t tabel digunakan rumus sebagai berikut : $n-k-1 = 55-1-2 = 52$, sehingga diperoleh nilai t tabel 2,006.

Tabel 8 : Analisis Uji T

**Tabel 4.13
Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.707	3.208		4.896	.000
1 Disiplin Kerja	.666	.151	.480	4.424	.000
Motivasi	.423	.118	.390	3.596	.001

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas yaitu

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
 Berdasarkan dari hasil Uji T diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,424 > 2,006$) dan nilai signifikan variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar $0,000 < 0,05\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya H_1 diterima.
- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
 Berdasarkan hasil Uji T diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,596 > 2,006$) dan nilai signifikan variabel Motivasi (X_2) sebesar $0,001 < 0,05\%$ atau 5% . Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang artinya H_2 diterima.

SIMPULAN

penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi terhadap performa pegawai di Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan temuan riset ini, dapat disimpulkan bahwa.

1. Variabel kedisiplinan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap performa pegawai Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung yang melampaui T tabel, yakni 4,244

berbanding 2,006, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah threshold 0,05.

2. Variabel motivasi (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa pegawai Dinas Sosial Kota Tangerang Selatan. Bukti statistiknya terlihat dari nilai T hitung sebesar 3,596 yang melebihi T tabel sebesar 2,006, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Referensi :

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Revisi ke-15)*. Jakarta: Rineka Cipta
- B Bastable, Susan. *Perawat Sebagai Pendidik*. EGC, 2018, p. 135.
- Dayana, I., Nopriansyah, D., & Hermawan, R. (2018). *Psikologi pendidikan*. Palembang: Unsri Press.
- BUKU AJAR MANAJEMEN SDM. N.p., Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Edi Riadi. 2011. *Statistika Penelitian Analisis Manual Dan IBM SPSS*, Jogjakarta
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). (2020). (n.p.): LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gideon, P., Smith, A., & Johnson, R. (2024). *Research methodology: Concepts and strategies for mixed approaches (4th ed.)*. Sage Publications.
- Imam.2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- KINERJA PEGAWAI: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. (2024). (n.p.): CV. Ruang Tentor.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Motivasi Kehidupan. (2018). (n.p.): GUEPEDIA.
- Nasution, S. (2017). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- PL Supervisi Perspektif Syariah. (n.d.). (n.p.): Elex Media Komputindo.
- Riadi, E. (2016). *Statistika penelitian (1st ed.)*. CV Andi Offset.
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. (Halaman 173)
- Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi. (2023). (n.p.): Asadel Liamsindo Teknologi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hlm. 87.
- Teori Kinerja Dan Pengukurannya. (2022). 印尼: Bumi Aksara..

Jurnal:

- Ali, M. M. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif dan penerapannya dalam penelitian. *JPIB: Jurnal Penelitian Ibnu Rusyd*, 1(2), 1-5.
- Anjani, Aurellia Irza, and Dwi Murniyati. "PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL

- INTERVENING (STUDI PADA PEGAWAI PEREMPUAN DI KOTA MADIUN)." *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 6. 2024.
- Aritonang, Martin Alfredo Imanuel, Agus Edy Rangkuti, and Martolop Sinambela. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I DISNAKER PROVSU." *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* 5.1 (2023): 72-78.
- Chaerudin, Chaerudin, and Aulia Wardatul Umah. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9.25 (2023): 203-208.
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., Pratiwi, M., Lubis, M. S., & Nasution, I. A. (2019). Pengaruh profitabilitas, leverage, total arus kas dan ukuran perusahaan terhadap financial distress pada perusahaan property dan real estate yang terdapat di bursa efek indonesia tahun 2014-2017. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 340-350.
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 511-536.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 392-401.
- Ilham, Muhammad. "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris." *Jmm Unram-Master of Management Journal* 11.1 (2022): 13-20.
- Kurniasari, rani. 2018. Pemberian motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen. 2(1):32-39
- Maduka, Chukwuma. Edwin & Okafor, Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7): 137-147
- Muhid, A., Rukaiyah, S., & Suyuthi, N. F. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 1069-1079.
- Musrifah, N., et al. (2021). *Judul buku atau jurnal*. Penerbit atau nama jurnal, volume(issue), halaman.
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 1-8.
- Nurani, B., & Lestari, S. A. (2020) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. *Jurnal interprof*, 6(1), 66-77.
- Oktiani, I. (2017). Kreativitas guru dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik. *Jurnal kependidikan*, 5(2), 216-232.
- Pratama, Andrean. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama*. Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2022.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Syahrial, Andy, Brahmasari, Ida Aju & Nugroho, Riyadi. (2016). Effect of Emotional Quotient, Servant Leadership, Complexity of Task, Cultural Organization of Work Motivation and Performance of Civil State Apparatus (ASN) in WajoSouth Sulawesi Province. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(6): 71-88.

- Tikollah, M. R., Hasyim, S. H., & Nuraisyiah, N. (n.d.). Analisis Penggunaan Dana Biaya Operasional Sekolah Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Maros. Seminar Nasional LP2M UNM. <https://ojs.unm.ac.id/semnaslemlit/article/view/26434>
- Wahyudi, A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wulandari, S. K. (2021). *HUBUNGAN ANTARA SERVANT LEADERSHIP DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAGO NAULI SINUNUKAN* (Doctoral dissertation, Univesitas Putra Indonesia YPTK).
- Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2020). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Secara Efektif?. *Jmk (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 40-51.
- Yosodipuro, A., Susilo, M. H., Baskara, F., & Anugrahwati, J. (2021). ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA PERSERO TBK KANTOR CABANG VETERAN DI JAKARTA PUSAT. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1).