



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan

Fawaz Malki Rantau¹, Darwis Agustriyana²

^{1,2}Universitas Widyatama

¹fawaz.rantau@widyatama.ac.id, ²darwis.agustriyana@widyatama.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 10 Desember 2022

Disetujui 18 Januari 2023

Diterbitkan 11 Februari 2023

Kata kunci:

Motivasi kerja; Disiplin kerja; Kinerja pegawai; Target organisasi; Pegawai negeri sipil

Keywords :

Work motivation; Work discipline; Employee performance; Organizational targets; Government employees

ABSTRAK

Seorang Pegawai Negeri Sipil harus bisa memberikan pelayanan terbaik dan melakukan pekerjaan dengan baik, yang mana perihal tersebut bisa dilakukan pengukuran dengan kinerja yang dihasilkan. Kinerja yang bagus ialah kinerja yang mengikuti aturan yang sudah diputuskan demi menggapai target organisasi. Kinerja tenaga kerja diberikan pengaruh melalui bermacam sebab meliputi berkaitan pada teman ataupun yang berkaitan pada lingkungan. Kriteria kinerja yang bagus yaitu memiliki motivasi yang besar serta kedisiplinan kerja yang besar. Penelitian bertujuan untuk mendapati pengaruh motivasi kerja serta kedisiplinan kerja pada kinerja tenaga kerja dalam Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Populasi yang dipakai pada pengkajian ini yaitu 30 responden. Pada pengkajian ini teknik yang dipakai ialah Metode Deskriptif serta Metode Verifikatif. Hasil penelitian membuktikan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh kepositifan namun tidak signifikansi pada kinerja pegawai, disiplin kerja memberikan pengaruh kepositifan serta signifikansi pada kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi linier berganda motivasi kerja dan disiplin kerja dengan bersamaan pada kinerja pegawai.

ABSTRACT

A civil servant must be able to provide the best service and do a good job, which can be measured by the performance produced. Good performance is performance that follows the rules that have been decided in order to achieve organisational targets. Workforce performance is influenced by a variety of factors, including friendship and the environment. Good performance criteria include having great motivation and great work discipline. The research aims to find out the effect of work motivation and work discipline on workforce performance in the Cisaranten Bina Harapan Village Office. The sample size for this study is 30 people. In this study, two techniques were used: the descriptive method and the verification method. The results of the study prove that work motivation has a positive but not significant effect on employee performance and that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. According to the multiple linear regression equation, work motivation and work discipline both have an impact on employee performance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi saat ini sumber daya manusia adalah penggerak inti terlaksananya aktivitas sebuah organisasi, berkembangnya suatu organisasi ditetapkan adanya. Hingga sumber daya manusia atau pegawai sebagai atensi krusial untuk mencapai target organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017) yang mana sumber daya manusia ialah sebuah kesempatan yang dipunyai individu yang bisa diberikan pada khalayak guna memberikan barang/pelayanan. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran et al., 2014). Jika sebuah organisasi dapat mencapai target yang sudah diputuskan, sehingga bisa disebut bahwasanya organisasi itu efisien dalam melakukan kegiatannya. Sejalan berkembangnya waktu, seluruh organisasi atau instansi diminta guna bisa berkompetitif memberi layanan paling baik, meliputi instansi pemerintahan.

Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang mempunyai peranan melaksanakan kepentingan pemerintah, pemberdayaan serta layanan khalayak serta ketentraman serta ketertiban umum dan lingkungan hidup pada satu daerah Kelurahan yang seperti dimaksudkan pada Pasal 3 ayat (1) huruf h. Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan beralamatkan di JL.Cicukang RT 02 RW 09. L. UPT Arcamanik Kota Bandung. Kelurahan ini mengemban tugas untuk

melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat menyurat seperti pembuatan KTP, Akta Kelahiran, Surat Tanah, Surat Warisan dsb, hingga selaras pada Keputusan Meneg PAN Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberi definisi pelayan publik ialah seluruh aktivitas pelayanan yang dilakukan penyelenggara layanan publik menjadi usaha memenuhi keperluan penerima layanan ataupun penjelasan ketetapan aturan UU.

Sosok tenaga kerja wajib dapat memberi pelayanan paling baik serta melakukan pekerjaan dengan baik, yang mana perihal itu bisa dilakukan pengukuran dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah perolehan pekerjaan yang bisa didapat individual maupun sekelompok dalam suatu perusahaan selaras kepada hak dan memiliki tanggung jawab tiap pada usaha menggapai target organisasi dengan legal, tidaklah melakukan pelanggaran hukum serta tidaklah melawan moral serta etika. Selain itu menurut menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Bahri & Nisa, 2017). Kinerja yang bagus ialah yang mengikuti aturan yang sudah diputuskan untuk menggapai target organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya (Kartikasari & Harini, 2015). Kriteria kinerja yang baik ialah mempunyai semangat yang besar serta disiplin pekerjaan yang baik.

Pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan dipengaruhi oleh keberadaan para pegawainya, maka dari itu penting untuk kelurahan tersebut memelihara kinerja para pegawainya seperti meningkatkan kedisiplinan kerja yang ada dan memberikan motivasi pekerjaan yang tinggi sesuai dengan kebutuhan para tenaga kerja. Dimana motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Titisari, 2014). Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan motivasi kerja yang tinggi saja tetapi faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi (Sari & Masruroh, 2018). Singodimedjo pada (Sutrisno, 2019) bahwa disiplin ialah tindakan sukarela individu guna mentaati norma yang ada pada sekitarnya serta disiplin tenaga kerja amat memberikan pengaruh maksud instansi. Pegawai yang memiliki sikap disiplin dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan efektif dan ditambah dengan adanya motivasi kerja yang sesuai.

Menurut (Afandi, 2018) motivasi ialah kehendak yang muncul melalui diri individu dikarenakan mendapatkan inspirasi, semangat, serta didorong guna melaksanakan kegiatan secara ikhlas, gembira, serta bersungguh-sungguh hingga perolehan melalui kegiatan yang ia laksanakan memperoleh perolehan yang bagus serta bermutu. Tugas pokok dan Fungsi Kelurahan dijelaskan dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 1407 Tahun 2016, pasal 15 hingga pasal 19. Dalam pasal 13 menjelaskan bahwa Kelurahan adalah seperangkat Kecamatan yang diciptakan guna memberikan bantuan ataupun menjalankan kewajiban Camat. Kelurahan dikepalai Kepala Kelurahan yang dinamakan Lurah sebagai perangkat Kecamatan serta memiliki tanggung jawab pada Camat. Penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dengan kerja disiplin terhadap kinerja PT Syncrum Logistics. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana Kepala Dinas sebagai leader mempunyai peran untuk memotivasi, dan penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidaklah signifikansi pada kinerja tenaga kerja.

Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan memotivasi pegawai dengan memberikan tunjangan yang layak sesuai dengan kinerjanya. Untuk mendapat tunjangan kinerja yang layak, maka pegawai harus mencapai kinerja yang telah ditentukan. Disiplin kerja pegawai di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan sudah cukup baik, terlihat dari kehadiran, keaktifan, dan kerjasama antar pegawai dalam mencapai tujuan instansi sudah ada perbaikan dari sebelumnya. Kesimpulannya bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan dapat dilihat dari target kinerja yang berujung pada reward tunjangan kinerja pegawai yang di data setiap triwulan.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan yaitu kurangnya staf yang ada, sehingga beban kerja yang diterima oleh pegawai relatif besar serta tidaklah efektif selaras pada tenggat waktu yang sudah diputuskan, sehingga memberikan dampak dalam kinerja pegawai yang tidak begitu optimal. Adapun solusi dari Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan yaitu dengan dibuatnya aplikasi Salaman (Selesai Dalam Genggaman). Adanya aplikasi tersebut dengan tujuan agar segala pelayanan kelurahan dapat terselesaikan dengan mudah. Namun sampai saat ini masyarakat masih enggan untuk menggunakan aplikasi tersebut dan lebih memilih untuk datang ke kantor kelurahan. Untuk itu, kelurahan perlu memberikan edukasi yang lebih giat agar pelayanan kelurahan bisa lebih efektif dan efisien. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk mendapati pengaruh motivasi kerja serta kedisiplinan kerja pada kinerja tenaga kerja dalam Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.

METODE PENELITIAN

Dalam pengkajian ini metode yang dipakai ialah Teknik Deskriptif serta Metode Verifikatif. Metode Deskriptif tersebut dilaksanakan guna mendapati eksistensi variabel mandiri, meliputi hanyalah dalam satu variabel ataupun lebih dengan tidak menjadikan perbandingan variabel tersebut serta melakukan pencarian korelasi bersama variabel lainnya (Sugiyono, 2018). Metode Verifikatif pendapat (Sugiyono, 2018) ialah teknik pengkajian dengan membuktikan guna melakukan pengujian hipotesis perolehan pengkajian deskriptif melalui perhitungan statistik hingga didapat perolehan membuktikan yang menunjukkan hipotesis ditolak ataupun diterima. Populasi pada pengkajian berjumlah 30 responden Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Metode mengambil sampling pada pengkajian ini ialah persampelan jenuh, yang mana seluruh anggota populasi menjadi sampel. Penganalisisan serta pengelolaan data dibantu aplikasi SPSS. Metode analisis data dengan pengujian validitas serta reliabilitas, pengujian asumsi klasik, serta penganalisisan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.48406300	
Most Extreme Differences	Absolute	.164	
	Positive	.089	
	Negative	-.164	
Test Statistic		.164	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.037 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.360 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.347
		Upper Bound	.372

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000

Sumber : Data diolah oleh penulis

Nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,36 > 0,05. Menurut perolehan dalam tabel tersebut, membuktikan bahwasanya angka signifikan melebihi 0,05 ialah sejumlah 0,36. Perolehan tersebut artinya data residual itu terdistribusikan dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.092	2.093		.044	.965		
1 Motivasi_Kerja	.024	.074	.102	.319	.752	.354	2.822
Disiplin_Kerja	.001	.076	.003	.009	.993	.354	2.822

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah oleh penulis

Angka Sig. dalam variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja > 0,05 hingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya dalam kedua variabel tersebut tidaklah terdapat heteroskedastisitas, perihal tersebut artinya bahwasanya pemodelan regresi tidaklah ada ketidak serupaan varian melalui residual satu analisis kepada analisis lainnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.491	3.520		.424	.675		
Motivasi_Kerja	.175	.124	.179	1.412	.169	.354	2.822
Disiplin_Kerja	.773	.127	.770	6.068	.000	.354	2.822

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data diolah oleh penulis

Angka VIF melalui dua variabel bebas = 2.822 < 10. Bisa diambil kesimpulan tidak terdapat multikolinieritas, maksudnya tidaklah ada hubungan antar variabel independen ialah variabel disiplin kerja dan etos kerja. Pengujian multikolinieritas dilaksanakan bertujuan guna mendapati benarkah dalam sebuah pemodelan regresi didapati terdapatnya hubungan antara variabel independen (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Correlations

		Kinerja_Pegawai	Motivasi_Kerja	Disiplin_Kerja
Pearson Correlation	Kinerja_Pegawai	1.000	.798	.914
	Motivasi_Kerja	.798	1.000	.804
	Disiplin_Kerja	.914	.804	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Pegawai	.	.000	.000
	Motivasi_Kerja	.000	.	.000
	Disiplin_Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja_Pegawai	30	30	30
	Motivasi_Kerja	30	30	30
	Disiplin_Kerja	30	30	30

Sumber : Data diolah oleh penulis

- 1) Koefisien korelasi antar variabel Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja sejumlah 0,798. Perihal tersebut membuktikan korelasi yang amat kokoh, dan arah korelasi yang kepositifan. Makin besar Motivasi Kerja, semakin meningkat Kinerja Pegawai. Tingkat signifikansi atau Sig.(1-tailed) sejumlah $0,000 < 0,05$; maksudnya korelasi Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja signifikan.
- 2) Koefisien korelasi antar variabel Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja sejumlah 0,914 yang menunjukkan korelasi yang amat kokoh, dan arah korelasi yang kepositifan. Makin besar Disiplin Kerja, semakin meningkat Kinerja Pegawai. Tingkat signifikansi ataupun Sig.(1-tailed) sejumlah $0,000 < 0,05$; maksudnya korelasi Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.846	.835	1.538	1.637

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data diolah oleh penulis

Angka Adjusted R Square = 0,846 maksudnya kontribusi variabel Disiplin kerja serta Etos Kerja pada variabel Kinerja Pegawai sejumlah 84,6%; adapun sisanya 15,4% diberikan pengaruh variabel-variabel lainnya yang tidaklah dikaji pada pengkajian tersebut. Dengan kata lain, sebesar 84,6% variasi Kinerja Pegawai bisa diterangkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Uji Kesesuaian Model Regresi (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.096	2	175.548	74.209	.000 ^b
	Residual	63.871	27	2.366		
	Total	414.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Sumber : Data diolah oleh penulis

Nilai Sig. dalam tabel tersebut sejumlah $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwasanya pemodelan regresi linier berganda cocok dipakai guna menerangkan pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, artinya berpengaruh kepositifan serta signifikansi antar motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai.

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.491	3.520		.424	.675		
	Motivasi_Kerja	.175	.124	.179	1.412	.169	.354	2.822
	Disiplin_Kerja	.773	.127	.770	6.068	.000	.354	2.822

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Data diolah oleh penulis

Dalam variabel Motivasi Kerja didapatkan angka Sig. sejumlah $0,169 > 0,05$. Bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh signifikansi pada variabel Kinerja Pegawai. Pada variabel Disiplin Kerja diperoleh angka Sig. sejumlah $0,000 < 0,05$ sehingga bisa diambil kesimpulan bahwanya variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikansi pada variabel Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perolehan proses uji hipotesis menunjukkan bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruh kepositifan namun tidak signifikansi pada kinerja pegawai. Sedikitnya hubungan yang kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai menyebabkan pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai tidak signifikan. Dengan demikian, tingkat motivasi kerja tidak mempengaruhi tingginya angka kinerja pegawai di Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Dan membuktikan tidak ada keterkaitan antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja pegawai pada Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Pada teori yang diungkapkan oleh (Afandi, 2018) motivasi ialah kehadak yang muncul melalui diri individu dikarenakan mendapatkan inspirasi, semangat, serta terdorong guna melaksanakan kegiatan secara ikhlas, gembira, serta bersungguh-sungguh hingga perolehan melalui aktivitas yang dilaksanakan memperoleh perolehan yang bagus serta bermutu. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Heriyanto & Hidayati, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perolehan pengujian hipotesis membuktikan bahwasanya disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikansi pada Kinerja Pegawai. Sedikitnya korelasi yang kokoh antar variabel disiplin kerja serta Kinerja Pegawai menyebabkan pengaruh disiplin kerja pada Kinerja Pegawai yang signifikan. Sehingga, tingkat disiplin kerja mempengaruhi tingginya Kinerja Pegawai di Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Dan membuktikan ada keterkaitan antara disiplin kerja karyawan dengan fenomena Kinerja Pegawai pada Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Pada teori yang diungkapkan oleh Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) yaitu disiplin ialah tindakan sukarela individu guna mentaati norma yang terdapat pada sekitarnya serta disiplin tenaga kerja amat memberikan pengaruh target instansi. Perolehan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septiasari, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh kepositifan serta signifikansi pada kinerja karyawan dalam sektor sektiratirrat serta perindustrian pada kantor Industri, Dagang, Koperasi, UMKM Provinsi Kaltim pada Samarinda.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perolehan pengujian hipotesis membuktikan bahwasanya secara simultan Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja memberikan pengaruh kepositifan dan signifikansi pada Kinerja Pegawai karyawan Kelurahan Cisaranten Bina Harapan, sehingga pengkajian ini mampu menunjukkan hipotesis ketiga. Perolehan pengkajian ini selaras pada penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidaklah signifikansi pada kinerja tenaga kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada zaman globalisasi saat ini sumber daya manusia adalah penggerak inti terlaksananya aktivitas sebuah organisasi, berkembangnya suatu organisasi ditetapkan adanya. Sehingga dari hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh kepositifan tetapi tidaklah signifikansi pada Kinerja Pegawai dalam Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Disiplin kerja memberikan pengaruh kepositifan serta signifikansi pada Kinerja Pegawai dalam Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. Motivasi kerja dan disiplin kerja dengan bersamaan Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja memberikan pengaruh kepositifan dan signifikansi pada Kinerja Pegawai dalam Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67–76.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Kartikasari, N., & Harini, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan. *Jurnal Visionida*.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2(2), 36–51.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *EJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 93–106.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*.