

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu

**Rina Asriani Levianti^{1*}, Nurhabibah Ritonga², Midrawati Hasibuan³, Miftah Ar-Razy⁴,
Muhammad Daudsyah Ritonga⁵, Jeni Sukmal⁶**

¹Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Al-Wasliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Al-Wasliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Al-Wasliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

⁴Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Al-Wasliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

⁵Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Al-Wasliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

⁶Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Al-Wasliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: 1rinaasrianilevianti@gmail.com, 2beib.ritonga87@gmail.com 3midrawati986@gmail.com

4miftaharazy098@gmail.com, muhammaddaudsyahritonga698@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan “pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu yakni 50 pegawai dan dijadikan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan perhitungan uji t pada variabel motivasi kerja sebesar 0,648 lebih kecil t_{tabel} 1,675 dengan nilai signifikan 0,520 lebih besar 0,05 (5%) maka tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Pada variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} -0,266 lebih kecil t_{tabel} 1,675 dengan nilai sig 0,792 lebih besar 0,05 (5%) yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai R diperoleh 0,099 dengan R Square sebesar 0,010 atau 1 % yang mempengaruhi kinerja pegawai dan sisanya 99% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine and explain "the effect of motivation and discipline on the performance of employees of the Department of Youth and Sports Culture and Tourism of Labuhanbatu Regency." This research uses quantitative methods. Data were collected by observation techniques, interviews and questionnaires. The population in this study were all employees of the Labuhanbatu Regency Youth and Sports Culture and Tourism Service, namely 50 employees and were used as the research sample. Based on the calculation of the t test on the work motivation variable of 0.648, the smaller the t_{table} is 1,675 with a significant value of 0.520, which is greater than 0.05 (5%), so it has no effect on employee performance variables. In the work discipline variable, the t_{count} value is -0.266, the smaller the t_{table} is 1,675 with a sig value of 0.792, which is 0.05 (5%), which means that the work discipline variable has no effect on employee performance variables. The R value obtained is 0.099 with an R Square of 0.010 or 1% which affects employee performance and the remaining 99% is influenced by other variables outside the research.

Keywords: work motivation, work discipline and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja dikatakan sebagai suatu hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organiation Performance*).

Menurut Sofyan Tsauri (2013:180) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak seringkali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dalam diri seseorang. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif dari diri kita sendiri.

Selain motivasi terdapat beberapa faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu disiplin kerja. Menurut Soegeng Prijodarminto (dalam Sofyan Tsauri, 2013:128) menjelaskan bahwa “yang dimaksud dengan disiplin adalah disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman.”

Menurut Simanjuntak (dalam Sofyan Tsauri, 2014:3) menjelaskan bahwa “ kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.”

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu, bahwa pegawai yang bekerja di instansi tersebut belum mampu memberikan kinerja dengan baik terhadap instansi. Salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya motivasi dan disiplin kerja pegawai yang ada di instansi tersebut, kinerja yang baik terlahir dari motivasi dan disiplin yang baik pula, dengan adanya motivasi dan disiplin kerjamaka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.

Sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata merupakan modal utama untuk menggerakkan aktivitas instansi dalam menjalankan visi, misi, strategi serta rencana kegiatan. Pegawai mempunyai peran penting dalam memberikan kinerja sehingga memunculkan hubungan yang dapat mendukung kemajuan suatu instansi. Keberadaan sumber daya manusia di instansi harus diperhatikan.

Rendahnya kinerja pegawai dikarenakan kurangnya faktor motivasi dan disiplin kerja, motivasi dan disiplin kerja pegawai tercermin dari kinerja yang diberikan belum maksimal.

Berdasarkan pemaparan diatas, bahwa motivasi dan disiplin kerja dalam bekerja sangat diperlukan untuk mendukung kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu, maka instandituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal, yaitu mampu memberikan kinerja yang baik untuk mencapai target yang ditetapkan oleh instansi.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil judul yang berkaitan dengan **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu”**

2. PEMBAHASAN

2.1. Karakteristik Responden

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan, ialah sebagai berikut

Tabel.1 Karakteristik responden

No	Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase %
1	Jenis kelamin	Laki- laki	20	40%
		perempuan	30	60%
2	Usia	<25 Tahun	20	40%
		25-40 Tahun	25	50%
		>40 Tahun	5	10%
3	Tingkat pendidikan	SMA	37	74%
		D3	2	4%
		S1	10	20%
		S2	1	2%

1. Data di atas menunjukan bahwa deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin , laki-laki sebanyak 20 orang dengan persentase 40% sedangkan perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase 60% dengan total keseluruhan responden sebanyak 50 orang.
2. Dari tabel diatas menunjukan responden yang berusia <25 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 40%, berusia 25-40 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 50% dan yang berusia >40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 10%.
3. Data diatas menunjukkan Responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 37 orang dengan persentase 74%, D3 sebanyak 2 orang dengan persentase 4%, S1 sebanyak 10 orang dengan persentase 20% dan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa konsumen paling banyak untuk membeli sepeda motor berdasarkan tingkat pendidikannya adalah SMA.

2.2. Uji Validitas

Adapun hasil analisis uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 2 Uji Validitas Variabel (X1, X2 dan Y)

No	Variabel	Pertanyaan	Corrected Validitas Corrected Item (r_{hitung})	R_{tabel} 5%	Keterangan
1.	Motivasi kerja	X1.1	0,747	0,279	Valid
		X1.2	0,742	0,279	Valid
		X1.3	0,748	0,279	Valid
		X1.4	0,673	0,279	Valid
		X1.5	0,665	0,279	Valid
		X1.6	0,294	0,279	Valid
		X1.7	0,434	0,279	Valid
		X1.8	0,336	0,279	Valid
		X1.9	0,447	0,279	Valid
		X1.10	0,812	0,279	Valid

No	Variabel	Pertanyaan	Corrected Validitas Corrected Item (r_{hitung})	R_{tabel} 5%	Keterangan
2.	Disiplin kerja	X2.1	0,420	0,279	Valid
		X2.2	0,535	0,279	Valid
		X2.3	0,356	0,279	Valid
		X2.4	0,501	0,279	Valid
		X2.5	0,577	0,279	Valid
		X2.6	0,378	0,279	Valid
		X2.7	0,461	0,279	Valid
		X2.8	0,368	0,279	Valid
		X2.9	0,480	0,279	Valid
		X2.10	0,379	0,279	Valid
3.	Kinerja pegawai	Y.1	0,361	0,279	Valid
		Y.2	0,230	0,279	Invalid
		Y.3	0,327	0,279	Valid
		Y.4	0,483	0,279	Valid
		Y.5	0,463	0,279	Valid
		Y.6	0,106	0,279	Invalid
		Y.7	0,258	0,279	Invalid
		Y.8	0,284	0,279	Valid
		Y.9	0,375	0,279	Valid
		Y.10	0,423	0,279	Valid

Data diolah di SPSS 22.0

- 1) Pada variable motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan yang ditujukan untuk 50 sampel semua berketerangan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279).
- 2) Pada variable disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan yang ditujukan untuk 50 sampel semua berketerangan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279).
- 3) Pada variable kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa dari sepuluh pertanyaan yang diberikan kepada 50 sampel terdapat pada pertanyaan Y.2, Y.6 dan Y.7 pada r_{hitung} yang lebih kecil daripada r_{tabel} (0,279) yang menyebabkan keterangan pertanyaan invalid.

2.3. Uji Reabilitas

Adapun hasil analisis uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel.3 Uji Reabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,794	0,279	Reliabel
DISIPLIN Kerja (X2)	0,563	0,279	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	-0,002	0,279	Inreliabel

Data diolah di SPSS 22.0

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan variabel X1, dan variabel X2 dan dengan cronbach's (r_{hitung}) lebih besar daripada r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan ataupun pernyataan motivasi kerja dan disiplin kerja dinyatakan reliabel. Sedangkan pada kinerja pegawai dengan cronbach's (r_{hitung}) lebih kecil dari pada r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai sepeda motor Inreliabel.

2.4. Hasil Uji Normalitas

Adapun hasil analisis uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4 Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

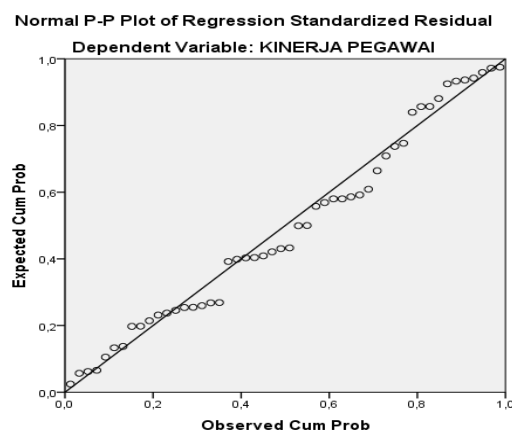
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26763909
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,095
	Negative	-,069
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Data diolah SPSS 22.0

Tabel 4 Menunjukkan asymp. Sig (200) yang lebih kecil dari nilai alpha (0.05) maka dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Gambar 1



Data diolah di SPSS 22.0

Gambar diatas diatas menunjukkan titik-titik yang mengikuti garis dengan sempurna maka dengan tersebut dapat dikatakan uji ini berdistribusi dan memenuhi normalitas.

2.5. Uji Multikolinieritas

Adapun hasil analisis uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	39,137	6,846		5,717	,000		
MOTIVASI	,066	,102	,094	,648	,520	,995	1,005
DISIPLIN	-,035	,133	-,039	-,266	,792	,995	1,005

a. Dependent Variable: KINERJA

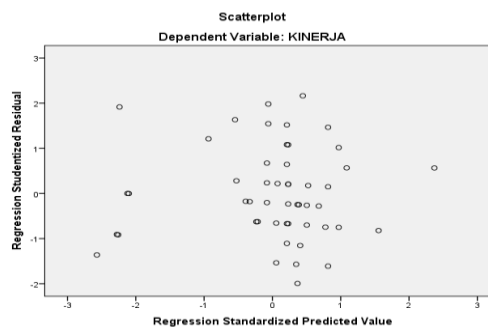
Data diolah di SPSS 22.0

Tabel 5 Menunjukkan nilai tolerance (0,995) yang lebih besar daripada 0,10 maupun nilai VIF 1,005 lebih besar dari 10,00 yang menunjukkan bahwa uji ini tidak terjadi multikolieniritas.

2.6. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil analisis uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Gambar 2



Data diolah di SPSS 22.0

Gambar diatas menunjukkan Jika titik menyebar pada atas dan bawah titik nol pada sumbu y dan x, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas. Pada gambar diatas dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

2.7. Hasil Analisis Regresi

Adapun hasil analisis uji analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6 Uji Analisis berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	39,137	6,846		5,717	,000		
MOTIVASI	,066	,102	,094	,648	,520	,995	1,005
DISIPLIN	-,035	,133	-,039	-,266	,792	,995	1,005

a. Dependent Variable: KINERJA

Data diolah di SPSS 22.0

Dari Tabel 6 diatas yang diolah menggunakan spss versi 22.0 didapatkan nilai sebagai berikut :

- a. Constant : 39.137
X1 : 0,066
X2 : -0,035

Maka persamaan regresi linier berganda untuk marketing dan kualitas produk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 39.137 + 0,066 + (-0,035)$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X2) dan variabel motivasi kerja (X1) memiliki koefisien b positif searah dengan variabel (Y) kinerja pegawai.

1. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 7 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	39,137	6,846		5,717	,000		
MOTIVASI	,066	,102	,094	,648	,520	,995	1,005
DISIPLIN	-,035	,133	-,039	-,266	,792	,995	1,005

a. Dependent Variable: KINERJA

Data diolah di SPSS 22.0

Penguraian dari data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien: $t_{hitung} = 0,648$ dan $t_{tabel} = 1.675$

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Berdasarkan data diatas nilai t_{hitung} sebesar 0,648 dan nilai t_{tabel} 1.675 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulan $t_{hitung} 0,648 < t_{tabel} 1.675$ dengan nilai sig (0,520) > 0,05 maka H_0 diterima. Jadi variabel motivasi kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien: $t_{hitung} = -0,266$ dan $t_{tabel} = 1.675$

Nilai $t_{hitung} (-0,266) < t_{tabel} (1.675)$ dengan sig (0,792) > 0,05 maka H_0 diterima. Jadi variabel disiplin kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu

2. Uji F

Table 8 ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,513	2	1,256	,234	,792 ^b
	Residual	251,967	47	5,361		
	Total	254,480	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Data diolah di SPSS 22.0

Dari tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 0.234 dengan nilai signifikan 0,792 dan F_{tabel} untuk 50 sampel adalah 3,187 dengan signifikan 0,05, maka diperoleh $sig_{hitung} (0,792) < sig_{tabel} (0,05)$ dan H_0 diterima. Jadi motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.

3. Koefisien Determinan

**Tabel 9 Uji determinan
Model Summary^b**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,099 ^a	,010	-,032	2,315

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Data diolah di SPSS 22.0

Dari tabel tersebut hasil pengujian dengan nilai R Square adalah 0,010 atau 1%. Melalui nilai R Square ini, dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama memiliki pengaruh sebesar 1%, sedangkan sisanya sebesar 99% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain diluar penelitian ini.

3. SIMPULAN

Dalam penelitian ini mengenai analisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai, berdasarkan hasil analisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu yang tertera dari hasil $t_{hitung} (0,648) < t_{tabel} (1,675)$ dengan nilai $sig (0,520) > 0,05$ yang artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.
- b) Tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu yang tertera dari hasil $t_{hitung} (-0,266) < t_{tabel} (1,675)$ dengan nilai $sig (0,792) > 0,05$ yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.
- c) Dari uji $F_{hitung} (0,234) < F_{tabel} (3,187)$ dengan $sig (0,792) > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu pada taraf 0,05.
- d) Dengan nilai R Square sebesar 0,010 atau 1 % maka hubungan antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (Y) berpengaruh sebesar 1% terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu yang mana 99% berasal dan dipengaruhi faktor atau variabel-variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Dzulfadhli., Maldun, S & Juharni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Jurnal Paradigma, Vol 1 (1), 8 halaman. Tersedia : <https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/53> (4 Maret 2019).
- Ichsan, R., Nurul. S., & Eddi. L., N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJEDAM)- I Bukit Barisan Medan. Jurnal Darma Agung, Vol 28 (2), 24 halaman. Tersedia: <https://www.jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/625/562> (1 Agustus 2020).
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen Dan Organisasi, Vol 5 (3), 14 halaman. Tersedia: <https://media.neliti.com/media/publications/111154-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-pdf> (25 Mei 2016).
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja karyawan Berbasis Etos Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo Di Tangerang Selatan. Dalam Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora, Vol 5(1), 8 halaman. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.187> (28 Maret 2022).
- MLA, L., Sukmal, J., Arrazy, M., & Ritonga, N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 3 (1), 8 halaman. Tersedia: <https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id> (3 Maret 2021).

- Panggarbesi., A., A. & Sunarto., A. (2021). Kinerja Karyawan Berbasis Disiplin Dan Motivasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Depok 2. Jurnal Perkusi, Vol 1 (1), 6 halaman. Tersedia: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/download/9972/6332> (10 Juni 2021).
- Patmarina, &H., Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Mediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol 3 (1), 19 halaman. Tersedia: <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/493> (Oktober 2012).
- Putri., E., N., Nuringwahyu ., S & Handati., R., N (2019). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Jiagabi, Vol 8 (1), 7 halaman. Tersedia : <https://core.ac.uk/download/pdf/229623314.pdf> (29 January 2019).
- Setiawan., K., C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan level Pelaksanaan Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. Jurnal Psikologi Islami, Vol 1 (2), 11 halaman. Tersedia: <https://core.ac.uk/download/pdf/267945699.pdf> (16 Mei 2016).
- Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta. Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- _____. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3 (3), 365-374. Tersedia: <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/136/110> (2 November 2017).
- Tsauri, Sofyan. (2013). MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia. Tersedia di <http://digilib.uinkhas.ac.id/1722> (Juli 2013).
- _____. (2014). Manajemen Kinerja (*Performance Management*). Tersedia di <http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/1721> (5 April 2021).

