



Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep

Ramadhani Al Furqon¹, Mudji Kuswinarno^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Regional Secretariat of Sumenep District, is the Regional Government which is the organization of governmental affairs, by the local government and the DPRD according to the basis of autonomy and the duty of assistance with the principle of autonomousness in the system and principles of the Union State of the Republic of Indonesia in the UUD of the State of Indonesia. Starting with the work discipline of the staff, and the work motivation required by the staff. This study aims to identify and analyze the influence of work discipline and motivation on the performance of the staff of the Regional Secretariat of Sumenep District. The study uses a quantitative method with a survey of respondents from the Office of the Regional Secretariat of Sumenep District. Technique of data collection of 67 respondents using Slovin formulas. Data collection methods through interviews, questionnaires and library studies. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicolinerity test, Heteroskedastisity Tests, Double Linear Regression Test, Hypothesis Tests. The results of the study are: (1) Partially Working Discipline (individual) has a positive and significant impact on the performance of the staff of the Sumenep District Secretariat (2) Partially working motivation of the Secretariat of Sumenep District.

Keywords:

Discipline, Work Motivation, And Employees Performance

✉ Penulis Korespondensi*

Mudji Kuswinarno

Email:

Mudji.kuswinarno@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan

dalam mencapai yang telah ditetapkan. Setiap karyawan pasti pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nanti akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan.

Secara umum menurut Sumaryadi (2015: 70) pemerintah dapat di definisikan sebagai organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang undang di wilayah tertentu. Pemerintah dalam bahasa Inggris disebut *government* yang berasal dari bahasa Latin *gubernare*, Greek *kybernan* yang berarti mengemudikan, atau mengendalikan. Dikemukakan lebih lanjut oleh pendapat di atas bahwa konsep tentang pemerintahan berkaitan dengan: badan badan yang bertanggung jawab dalam sebagian atau seluruh rute penyediaan jasa atau layanan melalui otoritas atau privatisasi.

Definisi Pemerintahan Daerah berdasarkan Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagaimana diamandemen dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 ayat 2 adalah sebagai berikut "Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi yang seluas luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945".

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan strategis operasional. Instansi pemerintahan Kabupaten Sumenep merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah). Pengukuran kinerja ini dilakukan dengan menghitung kuantitas/kualitas keluaran (output) dan hasil (outcome) kegiatan/program yang telah dilaksanakan pada tahun sebelumnya. Capaian kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep sesuai dengan pengukuran kinerja tahun 2020 yang disajikan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja. Keberhasilan atau kegagalan diuraikan guna memberikan gambaran efektifitas dan efisiensi pencapaian target kinerja.

Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) merupakan bentuk kerjasama antara Penyelenggara Pelayanan Publik terhadap masyarakat dalam rangka melakukan kinerja pelayanan, agar penyelenggara layanan dapat meningkatkan kualitas layanan. Survey Kepuasan Masyarakat untuk unit-unit layanan kecamatan target tiap tahun terus meningkat. Survey Kepuasan Masyarakat pada tahun 2022 dari target terealisasi sebesar 82,23 sedangkan untuk tahun 2023 dari target 93 hanya terealisasi sebesar 91,47 dimana hal ini masuk dalam kategori kurang baik. Penilaian Sub Kultur Pelanggan Menurut PP Nomor 30 Tahun 2020 pasal 35, Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29, dan Penilaian Perilaku Kerja Dilakukan dengan membandingkan Standar perilaku dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (4) dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan. Berdasarkan latar belakang di atas maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?
- c. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan kepada Kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis cara yang digunakan adalah jenis metode kuantitatif, Mienurut Djolliong (2019: 8) Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses

menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Metode penelitian kuantitatif ini identik dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data dilapangan.. Adapun objek penelitian ini adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah sebagian pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep, dengan jumlah sampel 67 karyawan. sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara dan menyebar kuesioner. sedangkan data sekunder diperoleh dari situs web, buku, dan jurnal. Teknis analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi. Untuk menjawab hipotesis tersebut menggunakan uji t dan uji F.

HASIL

Diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,739 atau sama dengan 73,9. Nilai tersebut mengandung arti bahwa kemampuan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,9%. Sedangkan sisanya 26,1 dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Tabel Uji Parsial

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | (Constant) | 4.270 | 4.949 | | .863 | .391 |
| 1 | TX1 | 1.036 | .200 | .450 | 5.173 | .000 |
| | TX2 | 1.061 | .189 | .489 | 5.618 | .000 |

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Lampiran 5 Uji F (Bersama-sama/Simultan), 2024

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut. Hasil signifikansi uji parsial t pada variabel disiplin (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} adalah sebesar $5,173 > 1,66864$ serta tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel disiplin (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil signifikansi uji parsial t pada variabel motivasi kerja (X_2). diperoleh nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} adalah sebesar $5,618 > 1,66864$ serta tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pada Tabel diatas tingkat signifikansi uji simultan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu $94,531 > 3,14$ Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan atau bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3398.688 | 2 | 1699.344 | 94.531 | .000 ^b |
| | Residual | 1150.506 | 64 | 17.977 | | |
| | Total | 4549.194 | 66 | | | |

a. Dependent Variable: TY
b. Predictors: (Constant), TX2, TX1
Sumber : Lampiran 5 Uji F (Bersama sama / Simultan), 2024

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lalu dalam pengolahan data hipotesis uji parsial (uji t) mendapatkan hasil bahwa diperoleh nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} adalah sebesar $5,173 > 1,66864$ serta tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh para pegawai, karena disiplin kerja merupakan kebiasaan yang seharusnya dilakukan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari yang nantinya mampu mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja menekankan pada apa yang harus dikerjakan dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, juga mengacu pada etika dalam melakukan pekerjaan. Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu dalam pengolahan data hipotesis uji parsial (uji t) mendapatkan hasil bahwa diperoleh nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} adalah sebesar $5,618 > 1,66864$ serta tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh para karyawan, karena motivasi kerja merupakan kebiasaan yang seharusnya dilakukan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari yang nantinya mampu mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja menekankan pada apa yang harus dikerjakan dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, juga mengacu pada etika dalam melakukan pekerjaan. Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan.

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu dalam pengolahan data hipotesis uji simultan F mendapatkan hasil bahwa diperoleh tingkat signifikansi uji simultan adalah $0,000 < 0,05$ dan

nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar $94,531 > 3,14$. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena disiplin kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu perlu adanya strategi meminimalisir segala bentuk masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan suatu organisasi, maka kinerja pada karyawan akan meningkat sehingga produktivitas juga akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan sebesar 1,036 terhadap kinerja karyawan; Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 1,061 terhadap kinerja karyawan.; Disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,739 terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2015. "Hipotesis Penelitian Kuantitatif." *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 3(2): 96–102.
- Adha, R. N., Qomariyah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47, <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja." *Ekonomi Bisnis*: 35–36.
- Amran, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol.4 No.2.
- Anaroga, P. (2011). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Asdi Mahastya.
- Ardianto, R. E. (2020). The Effect of Work Experience and Work Discipline on the employee performance of quality control department of PT. Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.com)*, 7(2), 214-218.
- Creswell, J.,W. & Creswell, J.,D. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Constructing-hypotheses-in-quantitative-research*. Retrieved May 20, 2021 from <https://www.statisticssolutions.com>
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 62-85
- Darmawan. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1): 11–19.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee performance in the Building

- Plant Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062-1069. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN18.pdf>
- Djollong, Andi Fitriani. 2019. "Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research)." *Istiqra' : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam* 2(1): 86–100. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/istiqra/article/view/224>.
- Feel, N. H., Herliambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185. https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892
- Fitriana & Mauli Siagian, 2020. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera." *Jurnal ilmiah kohesi* 4(3): 210–17. <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/168/174%0A>.
- Hamzah. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2017. 26 *Jurnal Administrasi Bisnis KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang)*.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hendryadi. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja." *Jurnal Manajemen Bab iii me*: 1–9.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang, Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. "Peningkatan Kinerja Karyawan." *Eureka Media Aksara*: 1–90.
- Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Mahyanaila, Rahayu. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi* 2(1): 1–19. http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_
- Mangkunegara dan Octorent. 2015. "Jurnal EKSEKUTIF Volume 18 No. 1 Juni 2021." *Jurnal EKSEKUTIF Volume 19* 18(1): 74–96.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. "Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo." : 13–48.
- Mangkunegara. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada." *Jurnal Agora* 5(1): 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf.
- Nawawi, Z. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Nazir, M., Murfat, M. Z., Basamalah, J., & Basamalah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.18196/mb.11188>
- Ndraha, T. 2003. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Rineka Cipta. Jakarta
- Nuraeni, N., Ahmad, G., Matin, M., Sulaiman, S., & Izhari, F. (2020). The Effect of Work Competency As a Mediating Variable at PT.BPRS Al Salaam Amal Salman, Depok City, West Java. *Journal of Economics, Management,*

- Entrepreneurship, and Business (JEMEB), 2(1), 13-20.
<https://doi.org/52909/jemeb.v2i1.80>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Palutturi, S., & Rahmadani, S. (2020). Karakteristik dan Perbedaan Individual dalam Pembelajaran PAI View project The Key Challenges and Recommendations for Healthy Cities Implementation of North Kolaka, Indonesia View project. August.
<https://www.researchgate.net/publication/343651814>
- Priansa, Dwi. 2013. Analisis Kolerasi, Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta : Gave Media
- Rahayu Sri. 2015. "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Nafasindo Medan." Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: 1–59.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71.
<https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>
- Riniwati. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.
- Rivai. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.
- Rivai. Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Robbins. 2006. "Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung." Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia: 30–32
- Robbins. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya." Universitas Surabaya (July): 1–23.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1-8.
<https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia." 3(3): 312–21.
- Sadarman, B., & Fitriani, I. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 29-50. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp29-50>
- Safitri, D.E (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sastrohadiwiryono. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1): 28–50.
- Sastra, Boy. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jom Fekon* Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.
- Sastrohadiwiryono. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

- Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sugiyono, 2019: 72 dalam SANTIKA ANDRIANI BUDIMAN. 2022. “Pengaruh Electronic Word of Mouth (E-Wom) Terhadap Keputusan.” : 1–23.
- Sugiyono. 2016. “Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 3(6): 61–77.
- Sugiyono. 2018. “Jurnal Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT. Aice Indonesia.” *Oxford Art Online*: 31–38.
- Sugiyono. 2019. “Indikator Motivasi Kerja Da ’ i , Manfaat Dan Tujuannya (Kajian Dalam Manajemen Komunikasi Dakwah).” 9(2): 109–16.
- Sumaryadi, LN. 2015. *Perencanaan Pembangunan Daerah*.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutrisno. 2014. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.” *Jurnal Humaniora* 4(1): 106–19.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Thoha, Mifta. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Trahan, Wanda A., Steiner, Dirk D. 2012. Factor Affecting Supervisor Use of Disciplinary Action Following poor Performance. *Journal of Organizational Behaviour* Vol 15.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505-516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>
- Utari, W., Setiawati, R., & Fauzia, N. (2020). The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia. *PalArch's Journal of* 17(9), 1056-1073. .