



Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi

eISSN 3089-8374 & pISSN 3090-1022

Vol. 1, No. 4, Tahun 2025

doi.org/10.63822/h6k6p362

Hal. 2330-2338

Beranda Jurnal <https://indojurnal.com/index.php/ekopedia>

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tesia Okta Reski Dwi Putri¹, Nia Meitisari^{2*}, Lina Dameria Siregar³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: niaimeitisari@fe.unsri.ac.id

Diterima: 09-11-2025 | Disetujui: 19-11-2025 | Diterbitkan: 21-11-2025

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance at UPTD Puskesmas Tebat Agung, Muara Enim Regency. This research is quantitative in nature. The sample consisted of 49 employees selected using purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires. The study employed multiple linear regression analysis. The results showed that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance of UPTD Puskesmas Tebat Agung, Muara Enim Regency.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel sebagai responden pada penelitian ini sebanyak 49 pegawai, diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebar kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim.

Katakunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitosi Artikel ini:

Tesia Okta Reski Dwi Putri, Nia Meitisari, & Lina Dameria Siregar. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(4), 2330-2338.
<https://doi.org/10.63822/h6k6p362>

PENDAHULUAN

Salah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia (Sari & Masruroh, 2018). Sebuah organisasi dapat berjalan sesuai harapan apabila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang memiliki satu tujuan utama yang disepakati bersama. Keselarasan tujuan tersebut menjadi dasar bagi seluruh anggota organisasi untuk bekerja dan berkontribusi sehingga organisasi tempat mereka mencari nafkah dapat terus berkembang dari tahun ke tahun. Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan, untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawai (Sugiono & Rachmawati, 2019).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, kinerja yang optimis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan dari suatu organisasi karena kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan output yang baik pula bagi organisasi tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya motivasi dan disiplin kerja (Afandi, 2018).

Motivasi merupakan salah satu aspek yang mempunyai pengaruh yang penting dalam melihat baik buruknya kinerja pegawai. Motivasi tadi dapat bersumber dari organisasi tersebut, ataupun bersumber dari pegawainya sendiri ataupun bisa berasal dari luar organisasi dan pegawai (Payana et al., 2023). Faktor yang bersumber dari pegawai itu sendiri, salah satu diantaranya dapat dilihat dari sikap maupun tingkah laku pegawai itu sendiri. Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2018). Selain motivasi tersebut, disiplin kerja pegawai juga perlu mendapat perhatian untuk ditingkatkan (Afsanah et al., 2022).

Dalam suatu organisasi diperlukan kedisiplinan kerja terhadap seluruh pegawai agar pegawai bisa melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mengetahui dan mentaati peraturan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang baik maka akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Melati et al., 2022); (Afandi, 2018). Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di perusahaan atau organisasi, dengan adanya kedisiplinan kerja ini diharapkan seluruh pegawai dapat lebih bertanggung jawab lagi terhadap tugas-tugas mereka sehingga kinerja pegawai akan lebih baik lagi (Siagian, 2018).

Berdasarkan informasi yang didapatkan yaitu mengenai fenomena masalah yang terjadi di UPTD Puskesmas Tebat Agung ini menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi, disiplin dan pengawasan pimpinan pada pegawai sehingga masih ada pegawai yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, data absensi menunjukkan masih tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan dan

keterlambatan masuk kerja. Selain itu UPTD Puskesmas Tebat Agung mengalami penurunan kinerja rata-rata dari kategori “Baik” pada tahun 2022 menjadi “Cukup” pada tahun 2023-2024, penurunan tersebut terjadi pada semua komponen kegiatan.

Adapun data tingkat kedisiplinan yang dilihat dari data absensi pegawai periode Tahun 2024, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Puskesmas Tebat Agung Periode Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Alfa (O/H)	Sakit (O/H)	Izin (O/H)	Terlambat (O/H)
1.	Januari	97	22	16	1	3	6
2.	Februari	97	18	12	1	-	3
3.	Maret	97	18	9	-	2	-
4.	April	97	20	7	-	4	4
5.	Mei	97	20	19	-	1	3
6.	Juni	97	19	27	1	-	8
7.	Juli	97	23	7	4	-	-
8.	Agustus	97	22	10	2	4	-
9.	September	97	20	6	2	2	4
10.	Oktober	97	23	8	-	1	2
11.	November	97	20	11	-	-	5
12.	Desember	97	16	9	-	2	5

Sumber: Puskesmas Tebat Agung, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai Puskesmas Tebat Agung tanpa keterangan bervariasi setiap bulannya. Pada bulan Januari terdapat 16 orang yang tidak hadir, Februari 12 orang, Maret 9 orang, April 7 orang, Mei meningkat menjadi 19 orang, dan puncaknya terjadi pada bulan Juni dengan 27 orang. Hal ini menunjukkan adanya tren ketidakhadiran yang cukup memprihatinkan, khususnya karena tidak disertai keterangan yang sah.

Selain ketidakhadiran, juga ditemukan masalah keterlambatan dan pelanggaran disiplin jam kerja. Meski jam masuk sudah ditetapkan pukul 07.30 WIB (Senin–Kamis) dan 07.00 WIB (Jumat), masih ada pegawai yang datang terlambat, istirahat lebih awal, meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang, atau keluar ruangan untuk keperluan pribadi di jam kerja. Pengamatan langsung dan hasil wawancara menunjukkan bahwa perilaku seperti ini masih cukup sering terjadi.

Pelanggaran terhadap disiplin waktu tersebut berimplikasi pada menurunnya kinerja pegawai. Ketika pegawai tidak hadir atau datang terlambat, tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka menjadi tertunda atau tidak terselesaikan dengan baik. Kondisi ini menggambarkan masih adanya masalah motivasi kerja di kalangan pegawai, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kurangnya dorongan dari dalam diri mereka sendiri (Sugiono & Rachmawati, 2019).

Tabel 2. Data Pencapaian Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung Periode Tahun 2022-2024

No	Komponen Kegiatan	Pencapaian Kinerja Pegawai					
		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
		%	Keterangan	%	Keterangan	%	Keterangan
1.	Pelayanan Kesehatan	91,4	Baik	87,80	Baik	83,57	Cukup
2.	Manajemen Puskesmas	82,15	Cukup	73,60	Cukup	72,12	Cukup
3.	Mutu	93,74	Baik	92,91	Baik	85,41	Baik
4.	PIS-PK	76,45	Cukup	73,19	Cukup	71,82	Cukup
Rata-Rata Kinerja		85,87	Baik	81,70	Cukup	78,23	Cukup

Sumber: Puskesmas Tebat Agung, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 2 mengenai pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Tebat Agung tingkat kinerja dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: kinerja baik jika mencapai nilai $\geq 85\%$, cukup untuk nilai antara 55–84%, dan kurang jika nilai $\leq 55\%$. Mengacu pada Tabel 1.2, terlihat bahwa capaian kinerja Puskesmas Tebat Agung pada tahun 2024 mengalami penurunan dibandingkan dua tahun sebelumnya, baik secara keseluruhan maupun pada masing-masing komponen kegiatan.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Tebat Agung mengalami penurunan kinerja secara umum. Jika pada tahun 2022 kinerja masih berada dalam kategori baik, maka pada tahun 2023 dan 2024 kinerja Puskesmas hanya mampu bertahan di kategori cukup. Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan, yang perlu menjadi perhatian serius untuk dilakukan evaluasi dan perbaikan ke depan.

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sugiono & Rachmawati, 2019) diperoleh hasil variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Idrus et al., 2021) menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan (Nuraeni et al., 2023) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung. Adapun hipotesis penelitian berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung (H1) dan diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung (H2).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim, dimana jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 97 orang terdiri dari pegawai ASN berjumlah 38 orang, pegawai PPPK berjumlah 10 orang, pegawai Honorer berjumlah 27 orang, dan pegawai TKS berjumlah 22 orang.

Jumlah sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan margin error 10% perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{97}{1 + (97 \cdot 0.1^2)}$$

$$n = \frac{97}{1,97} = 49,24 \approx 49$$

Pada perhitungan rumus Slovin didapatkan sebanyak 49, yang diartikan bahwa peneliti membutuhkan 49 sampel untuk penelitian ini. Berikut adalah tabel jumlah sampel yang sudah dibagi secara proporsional:

Tabel 3. Data Perhitungan Proporsional Sampel Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah Pegawai	Percentase proporsional	Ukuran Sampel Pembulatan
ASN	38	(38/97 x 100%) = 39,18%	19
PPPK	10	(10/97 x 100%) = 10,31%	5
Honorer	27	(27/97 x 100%) = 27,84%	14
TKS	22	(22/97 x 100%) = 22,68%	11
Jumlah	97	Jumlah	49

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model 1	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)		7,066	4,869	1,451	0,153
Motivasi Kerja	0,411	0,118	0,452	3,482	0,000
Disiplin Kerja	0,539	0,191	0,367	2,825	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah regresi linear berganda pada Tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 7,066 + 0,411X_1 + 0,539X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Constant (α) = 7,066
Nilai constant (α) adalah sebesar 7,066. Artinya apabila Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja tidak dilaksanakan maka bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, dan nilai Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung sebesar 7,066.
2. Koefisien Regresi Motivasi Kerja = 0,411
artinya jika Motivasi Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,411 dengan asumsi (X_2) tetap. Koefisien regresi tersebut bernilai positif dengan kata lain jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat.
3. Koefisien Regresi Disiplin Kerja = 0,539
artinya jika Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,539. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat pula.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Olah Data Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,745	0,555	0,536	4,639

a. Predictors: (Constant) Disiplin Kerja Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari Tabel 5 diketahui bahwa nilai r sebesar 0,745. Angka tersebut berarti menggambarkan korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat pada hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai (koefisien berada dalam interval 0,60 – 0,799). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung memiliki hubungan yang kuat.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan pada angka *Adjusted R Square* sebesar 0,536. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mampu menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi dan kepemimpinan (Susanto, 2019).

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficient^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant) 7,066	4,869		1,451	0,153
	Motivasi Kerja 0,411	0,118	0,452	3,482	0,000
	Disiplin Kerja 0,539	0,191	0,367	2,825	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,482. Nilai thitung tersebut lebih besar dari nilai ttabel ($3,482 > 2,013$). Untuk nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim, maka pada pernyataan ini **hipotesis H1 diterima**. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dalam bidang pelayanan publik, motivasi kerja yang baik sangat penting untuk menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Temuan ini selaras dengan teori pengharapan oleh Vroom (1995) yang menyatakan bahwa seseorang akan memilih perilaku tertentu berdasarkan harapan terhadap hasil yang diinginkan (Nuraeni et al., 2023). Motivasi muncul ketika individu yakin bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang bernilai. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian (Goni et al., 2021) dan (Khasanah & Basukianto, 2022) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Namun tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan (Hidayatullah et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya pada Tabel 6 menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 2,825. Nilai thitung tersebut lebih besar dari nilai ttabel ($2,825 > 2,013$). Untuk nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim, maka pada pernyataan ini **hipotesis H2 diterima**. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang bertanggung jawab, meningkatkan integritas, serta mendorong tercapainya kinerja yang optimal (Dehotman, 2023). Pegawai yang disiplin akan lebih mampu mematuhi peraturan, menggunakan waktu secara efektif, dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya (Kirana et al., 2022). Oleh karena itu, peran pimpinan, khususnya bagian kepegawaian, sangat penting dalam memastikan penerapan disiplin kerja yang konsisten, baik melalui pengawasan langsung maupun pendekatan pembinaan. Upaya ini akan sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Soelistya et al., 2021).

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Afandi & Bahri (2020) dimana hasil tersebut

menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF). Selain itu juga hasil penelitian ini relevan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Hikmah Perkasa, dkk., (2023) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis sesuai dengan hipotesis yang diajukan dari penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim. Demi mempertahankan maupun meningkatkan motivasi kerja, UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim dapat memberikan bonus tambahan sebagai bentuk motivasi kepada pegawai yang mampu mencapai target yang telah ditentukan. Berkaitan dengan penilaian pada kuesioner yang beranggapan gaji yang diberikan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, sehingga pihak instansi bisa mempertimbangkan kembali gaji untuk pegawai khususnya pada pegawai TKS dan Honorer.
2. Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim. Demi mempertahankan maupun meningkatkan disiplin kerja, UPTD Puskesmas Tebat Agung Kabupaten Muara Enim dapat melakukan pemberian bonus tambahan untuk pegawai yang tidak pernah datang terlambat atau pegawai yang absensi kehadirannya bersih, atau diberikan penghargaan non-materi seperti (pengakuan *public*, piagam). Selain itu yang dapat dilakukan juga oleh pihak instansi yaitu pemberian hukuman dengan cara teguran lisan, peringatan kemudian sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan, pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan ataupun pegawai yang kehadiran nya masih ada yang sering tidak masuk bekerja. Hal ini berkaitan dengan penilaian pada kuesioner yang beranggapan bahwa sistem pendataan kehadiran dikantor harus lebih efektif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afsanah, D., Tuhagana, A., & Anggela, F. P. (2022). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Kedungwaringin. *JMBI UNSRAT*, 9(3), 1833–1844.
- Alisman, A., Samriana, S., Mawardi, M., Andi, M., & Sufriadi, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada PT. Fajar Baizuri & Brothers Kabupaten Nagan Raya. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 334-349.
- Dehotman, K. (2023). Relation of Working Discipline and Employee Performance. *International Journal of Applied Management and Business*, 1(2), 60–66. <https://doi.org/10.54099/ijamb.v1i2.689>

- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 1120–1131. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5855>
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46–52. <https://doi.org/10.47398/JUSTME.V2I02.17>
- Khasanah, R. U., & Basukianto. (2022). Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *YUME : Journal of Management*, 5(1), 465–479. <https://doi.org/10.37531/YUM.V5I1.1599>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Melati, Rahayu, S., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 2745–7257.
- Nuraeni, S., Harini, S., & Kartini, T. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agri Wangi Indonesia. *Karimah Tauhid*, 2(2), 543–561.
- Payana, I. K. D., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Denpasar Selatan. *VALUES*, 4(3), 816–829.
- Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02), 36–51.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soelistya, D., Warindra, A. S., Rosyihudin, M., & Nugroho, I. M. H. (2021). The Effect of Integrity and Work Discipline on Employee Engagement: Motivation as an Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1).
- Sufriadi, D. (2024). Semangat kerja dalam menunjang produktivitas karyawan (Kajian literatur). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06-13.
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1). <https://doi.org/10.47313/OIKONOMIA.V15I1.644>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1).