



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM
(BKPSDM) KOTA DEPOK**

*The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at
The Depok City Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM).*

Monica Nauli Chrissensia
monicachrissensia@gmail.com
Netty Laura S .
nettylaura611@gmail.com
Jonny Siagian
jonni.siagian@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to uncover the role of work motivation and work discipline in shaping employee performance at the Depok City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM), based on various cases related to employee performance. Many cases exhibit symptoms of imbalance. Researchers use Douglas McGregor's theory to describe motivation and utilize both primary and secondary information. The study employs a quantitative data collection approach, analyzing it to achieve an in-depth understanding of the phenomenon by distributing closed questionnaires to 56 respondents. Prior to analysis, the validity and reliability of all instruments are tested. The verified and reliable information is then further analyzed using the t-test correlation test. The objective of this research is to comprehend the influence of work motivation and work discipline on individual employees. The primary objective is to assess the impact of work motivation and overall work discipline on employee performance through F-test analysis. There is a significant correlation coefficient of 0.419 between work motivation and employee performance. Similarly, there is a significant correlation coefficient of 0.324 indicating a strong influence of work discipline on employee performance.

Keywords: *employee performance, work motivation, work discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah pendorong utama untuk kelancaran kegiatan suatu organisasi. Kemajuan atau kemunduran organisasi ditetapkan oleh mutu sumber daya manusianya. Pegawai negeri adalah bagian integral dari aparatur negara, memiliki status dan peran yang sangat penting dalam penerapan tugas-tugas umum pemerintah, pembangunan, serta kemasyarakatan. Menurut Katz (Kusmiyanti, 2008), meskipun terdapat sebagian faktor yang memengaruhi, tetapi di negara-negara yang sedang berkembang, faktor pemerintah menjadi yang terutama sebab pemerintah berperan dalam menggali, menggerakkan, serta mengombinasikan faktor-faktor tersebut. Dengan demikian, pemerintah memiliki peran serta peran yang sangat berarti dalam menggapai tujuan nasional, yang harus diberikan perhatian yang serius dan strategis.

Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara yang mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintah, pembangunan, dan kemasyarakatan. Menurut Katz (Kusmiyanti, 2008) mengatakan bahwa kendatipun ada beberapa faktor, namun di negara-negara yang sedang berkembang faktor pemerintahlah yang terpenting karena pemerintah yang berperan menggali, menggerakkan, dan mengombinasikan faktor-faktor tersebut.

Keberhasilan sesuatu lembaga dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya, sebuah upaya organisasi tingkatkan kinerja mereka dengan penuh harap mencapai tujuan lembaga. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis & Jackson (2002:78) melaporkan kalau kinerja pada dasarnya mencerminkan upaya yang diusahakan serta tidak diusahakan oleh individu tersebut. Casio (2018:481) kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai secara hasil kualitas dan kuantitas atas tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kedepannya.

Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan pegawai dan instansi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Mangkunegara (2002:61), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan tenaga yang mendesak pegawai secara terencana ataupun tertuju buat menggapai tujuan organisasi ataupun perusahaan. Secara sederhana, motivasi adalah dorongan yang mendesak seorang untuk melakukan pekerjaan.

Hasibuan (2003:193) arti dari kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Siswanto (2002:208) disiplin kerja merupakan sikap yang mencakup penghargaan, ketaatan, serta kemampuan untuk menegakkan peraturan baik yang tercantum secara tertulis ataupun tidak serta menerima sanksi apabila tugas dan wewenang dilanggar. Disiplin yang baik mencerminkan tingkatan tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan, dan menampilkan

ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan menciptakan suasana instansi lebih kondusif dan positif. Namun pegawai yang tidak mematuhi disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang berlaku akan diberikan hukuman.

Setiap tahunnya di BKPSDM Kota Depok selalu diadakan evaluasi kinerja pegawai untuk memastikan setiap individu memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Proses pemilihan pegawai terbaik ini dilakukan secara transparan atau diketahui semua pegawai. Pemberian penghargaan tersebut tidak diberikan kepada seluruh pegawai, melainkan hanya kepada pegawai tetap yang memenuhi syarat untuk menerima penghargaan setiap tahunnya.

Penelitian ini mengambil objek pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok ialah langkah dini dalam melaksanakan proses riset yang bertujuan untuk memahami dinamika organisasi tersebut lebih dalam dengan jumlah 56 (lima puluh enam) pegawai yang merupakan sebuah Instansi Pemerintahan atau Lembaga Non Kementerian. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik.

Kebaruan dari penelitian ini yaitu dengan menggunakan *grand theory* yang belum pernah digunakan sebelumnya yaitu teori motivasi yang dikemukakan oleh Douglas McGregor (1970) untuk mendukung variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjadi signifikan karena selain mengungkap temuan-temuan baru, kebaruan utamanya terletak pada kekosongan penelitian sebelumnya di bidang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Depok.

Berlandaskan penjabaran hal tersebut di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok?
- 2) Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok?
- 3) Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Grand Teori Douglas McGregor

Douglas McGregor, seorang psikolog sosial terkenal pada tahun 1960an mengembangkan dua teori kontras yang menjelaskan bagaimana keyakinan dan perilaku manajer atau pimpinan tentang apa yang memotivasi karyawan atau pegawai mempengaruhi gaya manajemen. Dalam bukunya, *The Human Side of Enterprise*, teori motivasi McGregor menarangkan Teori X serta Teori Y. Kedua teori tersebut mengacu pada dua gaya manajemen, yaitu otoriter (Teori X) dan partisipatif (Teori Y).

Oleh sebab itu, *style* manajemen Teori X membutuhkan pengawasan yang ketat serta tegas dengan tugas-tugas yang ditentukan dengan jelas serta ancaman hukuman ataupun janji gaji yang lebih besar selaku faktor motivasi. Pemimpin yang bekerja berdasarkan anggapan ini akan menerapkan kontrol otokratis yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan dan kebencian dari orang-orang yang dipimpinnya. McGregor mengakui bahwa pendekatan '*carrot and stick*' bisa diterapkan, namun tidak akan berhasil jika kebutuhan masyarakat didominasi oleh kebutuhan sosial dan egois.

Pada akhirnya, asumsi bahwa tujuan seorang pimpinan adalah untuk membujuk orang-orang agar patuh, melakukan apa yang diperintahkan agar mereka mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman, dianggap salah dan perlu dievaluasi ulang.

Berbeda dengan Teori X, pimpinan yang menggunakan pendekatan Teori Y umumnya optimis, gaya manajemen mereka terdesentralisasi, dan partisipatif. Pendekatan manajemen ini mendorong hubungan kolaboratif dan berbasis kepercayaan antara pimpinan dan bawahan.

Pegawai diberi tanggung jawab yang lebih besar, dan pimpinan memercayai dan mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan mereka. Pendekatan ini juga menggunakan penilaian, namun tidak seperti pendekatan Teori X, penilaian pada teori Y ini digunakan untuk mendorong komunikasi terbuka dan kinerja yang baik, bukan untuk mengendalikan pegawai.

Asumsi Teori Y dapat mengarah pada hubungan yang lebih kooperatif antara pimpinan dan pegawai. Dikarenakan hal ini meningkatkan keinginan pegawai akan karir yang bermakna dan memberi mereka lebih banyak pengalaman daripada sekedar uang. Teori Y dipandang lebih unggul dibandingkan Teori X.

Hal ini disebabkan karena Teori X membuat pegawai menjadi ‘*clogs in the machine*’ dan lebih cenderung menurunkan motivasi pegawai dalam jangka panjang.

Berdasarkan teori motivasi McGregor yaitu teori X dan teori Y, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa Teori Y cenderung dianggap lebih unggul dibandingkan dengan Teori X, karena pendekatan ini mendorong motivasi intrinsik pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Gaya manajemen berdasarkan Teori Y memungkinkan pegawai untuk merasa lebih terlibat, memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, dan meraih pencapaian yang lebih bermakna dalam jangka panjang.

2.2 Grand Teori Maslow

Teori Abraham Maslow, seperti yang dipaparkan dalam Fomenky (2015), mengidentifikasi lima kebutuhan yang memotivasi individu:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan hendak penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Teori hierarki kebutuhan Maslow telah terbukti berhasil dalam menjelaskan dinamika motivasi manusia dan pengaruhnya terhadap perilaku, dengan menyatakan bahwa setiap tingkatan kebutuhan akan diperoleh jika tingkatan sebelumnya telah terpenuhi secara bertahap. Dari teori ini dapat menjadi sebagai pendukung dari variabel motivasi motif material, bahwa kebutuhan itu terdiri dari dua yaitu, kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Apabila kebutuhan primer (pokok) sudah terpenuhi maka munculah keinginan untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi yang biasa disebut dengan kebutuhan sekunder.

Kesimpulan teori Maslow dalam Zaozo dan Mokhtar (2014) bahwa memberi imbalan berupa financial yang dapat diambil dari teori Maslow adalah pemenuhan kebutuhan terjadi secara bertahap, mulai dari tingkat terendah yaitu fisiologis sampai ke tingkat atas yaitu aktualisasi diri. Semakin tinggi tahap yang ingin dilewati maka akan semakin sulit tantangan yang dilalui tetapi semakin banyak hasil yang akan didapatkan.

2.3 Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja ataupun *performance* ialah cerminan tentang tingkatan pencapaian pelaksanaan pekerjaan ini tidak hanya mencerminkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, tetapi juga merupakan wujud nyata dari bagaimana organisasi kami melalui perencanaan strategis untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi instansi, menunjukkan sejauh mana komitmen mereka dalam mencapai kesuksesan jangka panjang serta memberikan arah yang jelas bagi semua pemangku kepentingan.

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich dalam makalah Fenny Julita (2009:20) menyatakan bahwa kinerja mengacu penting untuk diingat bahwa tingkatan keberhasilan dalam melakukan tugas serta keahlian menggapai tujuan yang sudah ditetapkan penting bagi evaluasi kinerja dalam menilai efektivitas dan produktivitas suatu individu atau organisasi dalam mengevaluasi kinerja seseorang dalam menilai kinerja seorang pegawai. Menurut Benardin dan Russel Priansa (2018:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil dari kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapainya. Milkovich dan Boudreau menurut Priansa (2018:270), kinerja dapat dijelaskan sebagai tingkat dimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaan cocok dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Kinicki serta Kreitner (2014), kinerja adalah suatu siklus berkelanjutan yang melibatkan penetapan tujuan, umpan balik, pelatihan, serta penghargaan dan penguatan positif untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang mencerminkan upaya individu atau kelompok dalam mencapai tujuan pekerjaan

dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti kemampuan, keahlian, tanggung jawab, etika, dan motivasi. Hal ini juga menggarisbawahi pentingnya pengelolaan kinerja yang efektif dalam konteks organisasi, dengan memberikan umpan balik, pelatihan, serta penghargaan untuk mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan maka kontribusi yang diberikan jauh lebih baik dan hasil pencapaian kinerja pegawai optimal.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana, dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- e. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja tersebut sudah mencapai tujuan atau belum.
- f. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan instansi.
- g. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- h. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merujuk pada kemauan bekerja yang muncul pada seorang karyawan atau pegawai sebagai hasil dari dorongan internal yang unik bagi individu tersebut, dipengaruhi oleh integrasi holistik dari berbagai kebutuhan individu, akibat area raga, serta akibat area sosial. Motivasi penting karena membuat, mendorong, dan mendukung orang. Penting untuk memotivasi diri sendiri agar bekerja keras dan dengan antusiasme yang tinggi guna menggapai hasil yang optimal. Suatu instansi akan dapat mencapai tujuannya bila didukung sumber daya manusia yang berkualitas, salah satunya adalah pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umum dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Afandi (2018:23) berpendapat bahwa motivasi adalah semangat seorang individu yang diberi inspirasi, motivasi, dan dorongan buat melaksanakan aktivitas dengan ikhlas, semangat, serta keikhlasan, sehingga aktivitas yang dicoba bisa menggapai hasil yang diharapkan. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Enny (2019:17) motivasi ialah salah satu aspek utama dalam upaya bersama buat menggapai tujuan yang diresmikan sekelompok orang buat menggapai tujuan tertentu. Menurut T.R. Mitchell dalam Robbins (2006:213) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal memengaruhi pegawai. Organisasi dapat merancang strategi yang sesuai untuk memotivasi pegawai dan mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Menurut Maslow (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin sebagai tolak ukur buat mengenali apakah kedudukan pimpinan secara totalitas bisa dilaksanakan dengan baik ataupun tidak berarti, sebab disiplin pula ialah wujud pengendalian diri pegawai serta penanda yang tertib menampilkan tingkatan intensitas regu kerja pada suatu organisasi. Disiplin sangat berarti buat perkembangan organisasi, paling utama dalam memotivasi pegawai buat bisa melindungi ketertiban dalam melakukan pekerjaan baik secara orang ataupun dalam kelompok, disiplin tidak hanya berperan sebagai alat pengendalian, tetapi juga berfungsi dalam mendidik pegawai buat mematuhi serta menghormati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang berlaku. Namun kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan

harapan organisasi. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.

Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Mondy dan Noe (1996:36) menyatakan bahwa organisasi mendapat manfaat dari pengembangan dan implementasi kebijakan disiplin yang efektif. Tanpa kondisi disiplin yang sehat, efektivitas organisasi dapat terbatas secara signifikan. Bagi Sastrohadiwiryo (2003: 291), disiplin kerja merujuk pada perilaku yang menunjukkan penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tercatat ataupun tidak, merupakan fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang berintegritas dan dapat diandalkan dalam sebuah organisasi, dan bersedia buat melakukannya tanpa menolak menerima konsekuensi jika melanggar tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja fondasi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin mencerminkan sikap ketaatan, pengendalian diri, dan komitmen terhadap peraturan dan prosedur organisasi, dan merupakan elemen penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif.

Menurut Edy Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

METODA PENELITIAN

3.1 Disain Penelitian

Disain riset dengan pendekatan kuantitatif mempunyai tujuan dalam mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk angka dan statistik. Pendekatan penelitian ini memakai pendekatan kausal asosiatif. Pendekatan penelitian metode kausal asosiatif dilakukan untuk mengetahui dampak dari 2 ataupun lebih variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2018).

3.2 Tempat Penelitian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok yang terletak di Jl. Margonda No.54, Depok, Kec. Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16431.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek riset ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok.
2. Objek riset ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kota Depok.

3.4 Definisi Operasional

Operasional variabel bertujuan buat membagikan klarifikasi tentang konsep ataupun arti dari variabel-variabel yang digunakan dalam suatu studi. Definisi operasional lebih berfokus pada hal-hal yang dapat jadi penanda ataupun dimensi dari suatu variabel, serta penanda ataupun dimensi terpaut tidak abstrak namun gampang buat dicoba pengukuran (Noor, 2013: 97). Variabel yang dipergunakan yaitu variabel independen ialah Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), serta variabel dependennya ialah Kinerja Pegawai (Y).

3.5 Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019:156) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian yaitu angket. Menurut Sugiyono (2019:199) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala pengukuran dalam studi ini memakai skala pengukuran interval ialah skala Likert. Studi ini menggunakan skala likert mengenakan interval 1- 4. Untuk Sugiyono (2016: 134- 135) dalam angket ini disediakan 4 alternatif jawaban disusun selaku berikut: " Sangat Setuju" (SS) dengan skor 4, " Setuju" (S) dengan skor 3, "Tidak Setuju" (TS) dengan skor 2, serta " Sangat Tidak Setuju" (STS) dengan skor 1.

3.6 Populasi dan Sampel

1. Pada penelitian ini mengambil populasi dari pegawai BKPSDM Kota Depok yang berjumlah 56 pegawai.
2. Oleh karena itu sampel pada riset ini yakni keseluruhan pegawai yang berjumlah 56 pegawai BKPSDM Kota Depok.

3.7 Jenis Data

1. Data primer atau data langsung pada riset yang diteliti berasal dari jawaban responden yang dibagikan pada 56 pegawai BKPSDM Kota Depok melalui G-form.
2. Dalam riset ini yang jadi sumber informasi sekunder ialah data ataupun dokumen yang diperoleh secara langsung dari posisi riset yaitu BKPSDM Kota Depok.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

1. Menurut Sugiyono (2017: 231) wawancara ialah pertemuan antara 2 orang buat bertukar data serta pemikiran baru lewat proses tanya jawab, yang membolehkan konstruksi arti dalam sesuatu topik, menjadi salah satu metode yang efektif dalam menggali pemahaman mendalam dan sudut pandang yang beragam terhadap subjek penelitian. eksklusif. Dalam riset ini, metode pengumpulan informasi yang digunakan merupakan wawancara secara langsung, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam.
2. Bagi Sugiyono (2017:142), kuesioner merupakan sesuatu tata cara pengumpulan informasi yang mengaitkan penyampaian seperangkat perkara maupun pernyataan tertulis kepada responden. Teknik ini dilakukan dalam bentuk pertanyaan yang dibuat dengan G-Form dan disebarakan pada pegawai di BKPSDM Kota 55 Depok setelah itu data hendak diukur memakai skala likert dengan skor 1-4.

3.9 Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Sugiyono (2021:176) melaporkan kalau instrumen dikira valid bila mampu mengukur dan menghasilkan data yang diperlukan dari objek yang sedang diukur. Uji Validitas digunakan buat memperhitungkan sepanjang mana instrumen bisa diandalkan dalam mengukur variabel yang diteliti dengan pas. Menurut Sugiyono (2017:267), validitas suatu instrumen dapat ditentukan dengan menyamakan nilai yang dihitung (rhitung) dengan nilai yang tercantum dalam tabel (rtabel) cocok dengan kriteria yang sudah ditetapkan.

2. Uji Reliabilitas

Bagi Arikunto (2016: 223), metode menghitung tingkatan kehandalan bisa dicoba dengan memakai rumus Cronbach Alpha merupakan selaku berikut: Kriteria yang digunakan untuk menilai apakah suatu alat ukur dianggap reliabel jika memberikan hasil yang konsisten atau stabil ketika digunakan dalam pengukuran. Dalam konteks ini, instrumen dikatakan reliabel jika mampu menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan buat mengukur objek yang sama secara kesekian.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah salah satu metode dalam teknik analisis korelasi yang bertujuan untuk mendapatkan nilai kekuatan hubungan antar dua variabel. Dimana hasilnya dapat memperlihatkan kekuatan hubungan, signifikansi hubungan, dan arah hubungan. Metode perhitungan di dalamnya juga bisa dilakukan dengan banyak cara, salah satunya metode korelasi pearson yang menggunakan skala data interval atau ratio.

3.10.2 Transformasi Data

Menurut Ridwan (2011:30), “langkah yang dilakukan sebelum menghitung data menggunakan SPSS adalah mentransformasikan data yang berskala ordinal terlebih dahulu ke dalam data berskala interval guna untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis yang datanya harus berskala interval dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI)”.

MSI adalah metode yang digunakan untuk mentransformasikan data dari ordinal menjadi interval

3.10.3 Uji Asumsi Klasik

3.10.3.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah suatu metode statistik yang berupaya memodelkan hubungan antara dua peubah acak dimana satu peubah acak memengaruhi peubah acak yang lainnya (Soleh, 2005), yang dimaksud dengan regresi linier sederhana bahwa dalam model regresi yang terbentuk hanya melibatkan satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y).

3.10.3.2 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak digunakan uji normalitas dengan rumus Kolmogorov Smirnov menggunakan program SPSS Statistics versi 26. Kriteria pengujian yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal.

3.10.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Khairinal (2016:351) yaitu kejadian multikolinieritas dalam hasil penelitian adalah tidak diharapkan. Karena itu perlu di uji untuk mengetahui apakah ada dua atau lebih item yang saling terkait atau berhubungan linear erat sempurna diantara beberapa atau semua item independen. Bila hal ini tidak ditemukan berarti tidak terdapat multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance.

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:84), pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan degree of freedom (df) untuk menguji pengaruh $df = n - 2$, dapat dilihat nilai ttabel untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai thitung.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:84), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis.

3.11.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai R² mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Sebaliknya, jika R² mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Frekuensi responden ialah pegawai BKPSDM Kota Depok dengan jumlah keseluruhan yaitu 56 pegawai. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 56 pegawai, dijelaskan karakteristik responden dalam hal divisi/bagian, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.2 Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Sugiyono (2021:176) menyatakan bahwa instrumen dikira valid sanggup mengukur serta menciptakan informasi yang dibutuhkan dari objek yang sedang diukur.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	0,747	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,676	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,681	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,669	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,705	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,690	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,587	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,804	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,638	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan kuesioner mengenai motivasi kerja diperoleh hasil valid untuk seluruh pernyataan dikarenakan hasilnya menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	0,660	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,602	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,563	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,671	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,682	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,600	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,751	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,686	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan kuesioner mengenai disiplin kerja diperoleh hasil valid untuk seluruh pernyataan dikarenakan hasilnya menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	0,588	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,562	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,570	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,579	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,616	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,513	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,516	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,574	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,519	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,508	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,525	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,557	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,636	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,603	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,602	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,585	0,218	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 16 pernyataan kuesioner mengenai kinerja pegawai diperoleh hasil valid untuk seluruh pernyataan dikarenakan hasilnya menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Bagi Sugiyono (2021: 176), uji reliabilitas digunakan buat mengukur tingkatan keandalan ataupun konsistensi informasi yang diperoleh dari instrumen pengukuran.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	r alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,859	0,80 – 1,00	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja	0,807	0,80 – 1,00	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai	0,858	0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Tabel 4.4 di atas menunjukkan nilai Cronbach Alpha buat motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja pegawai adalah $> 0,80$. Jadi seluruh variabel penelitian sangat variabel.

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Bagi Ghozali (2016: 84), pengujian hipotesis secara parsial dapat dicoba dengan mengenakan rumus uji t. Uji t digunakan buat memastikan apakah tiap- tiap variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5

Hasil Uji t Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	34,869	5,554		6,278	,000
	motivasi kerja	,625	,184	,419	3,389	,001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26.0, 2023

Tabel 4.6

Hasil Uji t Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.855	6.284		6.024	.000
	disiplin kerja	.560	.222	.324	2.516	.015

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26.0, 2023

Tabel 4.7
Hasil Uji t Secara Simultan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.017	7.581		2.773	.008
	motivasi kerja	.599	.176	.401	3.405	.001
	disiplin kerja	.520	.204	.301	2.551	.014

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26.0, 2023

2. Uji Simultan (Uji F)

Bagi Ghozali (2016: 84) menarangkan kalau uji F pada dasarnya menampilkan apakah seluruh variabel independen ataupun variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, digunakan tingkatan signifikansi buat memperhitungkan keberartian pengaruh secara bersama- sama dari variabel- variabel tersebut 5% ataupun 0, 05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.013	2	137.506	9.585	.000 ^b
	Residual	760.344	53	14.346		
	Total	1035.357	55			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26.0, 2023

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan buat mengukur keahlian model dalam menarangkan alterasi variabel dependen buat mengidentifikasi akbar variabel leluasa terhadap variabel terikat.

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.266	.238	3.788

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26.0, 2023

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bersumber pada hasil studi yang telah dicoba mengenai penelitian diatas maka kesimpulannya ialah sebagai berikut:

1. Bersumber pada hasil uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t hitung sebesar 3, 389, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2, 003. Dengan demikian, kesimpulan dari hasil uji t merupakan H1 ditolak serta H2 diterima, yang menampilkan terdapatnya pengaruh

yang signifikan. Ini berarti kalau variabel motivasi kerja secara parsial mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

2. Berdasarkan pada hasil uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,516, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,003. Dengan demikian, kesimpulan dari hasil uji t merupakan H1 ditolak serta H2 diterima, menampilkan terdapatnya pengaruh yang signifikan. Oleh sebab itu, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji simultan F variabel motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,515, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,162. Dengan demikian, kesimpulan dari hasil uji simultan F merupakan kalau variabel motivasi kerja serta disiplin kerja mempengaruhi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Tetapi ada baiknya bila atasan menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, hal ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan mereka, tetapi juga memberikan rasa pengakuan atas usaha mereka. Juga implementasikan sistem pengakuan kinerja yang jelas dan transparan dengan memberikan penghargaan, pujian, atau insentif kepada pegawai yang mencapai atau melampaui target kinerja mereka.
2. Tetapi ada baiknya untuk menerapkan sistem pengingat atau notifikasi otomatis yang membantu pegawai untuk tetap sadar akan waktu. Sistem ini bisa berupa pengingat melalui pesan atau aplikasi yang digunakan di tempat kerja.
3. Tetapi ada baiknya jika dilakukan pemantauan progres dan memberikan umpan balik terus-menerus secara konstruktif. Hal ini dapat membantu memastikan bahwa pegawai tetap fokus pada perbaikan.

Dengan memberikan dukungan yang tepat diharapkan kinerja pegawai yang turun dapat ditingkatkan secara baik.

DAFTAR PUSTAKA

- 026, t. (2016). DOUGLAS MCGREGOR. *DOUGLAS MCGREGOR: THEORY X AND THEORY Y*, 1-5.
- Adam, A. (2009). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta*. Retrieved from lib.ui.ac.id: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=126953&lokasi=lokal>
- AGUSTIAN, O. (2019, January 11). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BPS KOTA MAKASSAR*. Retrieved from DIGILIBADMIN UNISMUH: https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.pdf
- darmajaya. (n.d.). *Motivasi Kerja. Landasan Teori*, 1-22.
- DEPOK, B. K. (2020). *rencana strategis 2021-2026*. Depok: Pemerintah Kota Depok.
- dewantara. (n.d.). *disiplin kerja. landasan teori*, 1-16.
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo S.E., M. M. (2022). *MSDM*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Drs. H. Sofyan Tsauri, M. (2013). *MSDM*. Jember: STAIN Jember Press.
- HIDAYAT, D. R. (2019, Juni 4). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Retrieved from REPOSITORY UB: <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/172534/1/Dimas%20Rari%20Hidayat.pdf>
- Julita, F. (2009). *Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi*. Retrieved from lib.ui.ac.id: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=126535&lokasi=lokal>
- Lorsch, J. J. (1970, May). *Beyond theory Y*. Retrieved from hbr org: <https://hbr.org/1970/05/beyond-theory-y>
- Marnis, P. (Surabaya). *MSDM*. 2008: ZIFATAMA PUBLISHER.
- McGregor's Theory of Motivation*. (n.d.). Retrieved from theenterpriseworld: <https://theenterpriseworld.com/mcgregors-theory-of-motivation/>
- Novrita, P. (2021, November). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BASARNAS Pekanbaru*. Retrieved from repository uir: <https://repository.uir.ac.id/10686/1/175210791.pdf>
- pancabudi. (n.d.). *Kinerja Karyawan. Landasan teori*, 1-34.
-

- Pane, A. N. (2021, April). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA MEDAN*. Retrieved from REPOSITORY UMSU: <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15681/Skripsi-Akhpitranski%20Novi%20Yanti%20Pane-1705160164.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- PEGAWAI. (n.d.). 1-24.
- portaluqb. (n.d.). Motivasi Kerja. *Kerangka Teoritis*, 1-36.
- Pratama, C. (2022, April 4). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT UJUNG BAT*. Retrieved from repository uir: <https://repository.uir.ac.id/16470/1/185210156.pdf>
- Pusat, P. (2021). *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Retrieved from Peraturan BPK: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021>
- stei. (n.d.). metoda penelitian. *strategi penelitian*, 1-10.
- stei. (n.d.). MSDM. 1-16.
- Suska. (n.d.). Kinerja Pegawai. 1-32.
- Syarief, F. (2022). *MSDM*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- teknorat. (n.d.). Motivasi Kerja. *Landasan Teori*, 1-21.
- um. (n.d.). Organisasi. *Landasan Teori*, 1-27.
- undiksha. (n.d.). MSDM. 1-10.
- unikom. (n.d.). Motivasi Kerja. 1-15.
- unpas. (n.d.). Manajemen. 1-46.
- unsil. (n.d.). Motivasi Kerja. *Tinjauan Pustaka*, 1-31.
- UTAMA, D. P. (2010, Juni). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SISTEM KOMPENSASI PNS TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BKN*. Retrieved from lib.ui.ac.id: <https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/136288-T%2028147-Pengaruh%20disiplin-full%20text.pdf>
- WIJAYA, S. (2013, Mei 27). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PADA PT. IVO MAS TUNGGAL-LIBO ESTATE KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK*. Retrieved from repository uin: https://repository.uin-suska.ac.id/4567/1/2013_201375MP.pdf

Zebua, E. S. (2022, November 4). *PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT PLN UP3 NIAS*. Retrieved from Jurnal EMBA.