

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A

Dewi Yulies Susanti¹, Irwan Raharja^{*2}

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Email: ¹dewiyulies@gmail.com, ²irwan.ira@bsi.ac.id

Abstrak

Gedung Pengadilan Negeri Bogor telah mengalami renovasi selama bertahun-tahun agar tetap baik dalam kondisi kerja, namun setiap kali renovasi, bentuk inti bangunan tetap dipertahankan. Hal ini menunjukkan adanya penyesuaian terhadap lingkungan sehingga para pekerja lebih bahagia dan lebih berinvestasi dalam keberhasilan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pengadilan negeri Bogor kelas 1 A. Kuesioner, observasi, dan wawancara digunakan sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini melibatkan 30 pegawai Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A. Penarikan sampel menggunakan metode total sampling, juga disebut sebagai sensus. Pengujian data dilakukan menggunakan metode analisis statistik Regresi Linier Berganda, Uji-T, dan Uji-F, yang dilakukan menggunakan program SPSS V25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan, dan uji t menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelas 1 A Pengadilan Negeri Bogor baik secara partial maupun simultan.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi*

Abstract

The Bogor District Court building has undergone renovations over the years to keep it in good working condition, but with each renovation, the core form of the building has been retained. This shows that there is an adjustment to the environment so that workers are happier and more invested in the success of the company. The purpose of this study was to evaluate the effect of work discipline and motivation on the performance of employees of the Bogor district court class 1 A. Questionnaires, observations, and interviews were used as data collection methods. This study involved 30 employees of the Bogor District Court Class 1 A. The sample was drawn using the total sampling method, also referred to as a census. Data testing was carried out using the Multiple Linear Regression, T-Test, and F-Test statistical analysis methods, which were carried out using the SPSS V25.0 programme. The results show that motivation and work discipline affect employee performance simultaneously, and the t-test shows that both affect employee performance. Thus, it can be concluded that motivation and work discipline affect the performance of Class 1 A employees of Bogor District Court both partially and simultaneously.

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Work Discipline*

1. PENDAHULUAN

Desain bangunan Pengadilan Negeri Bogor yang sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda menunjukkan bahwa ini adalah salah satu pengadilan tertua di Indonesia. Sebelum dikenal dengan nama Jalan Pengadilan, lokasi Gedung Pengadilan Negeri Bogor ini dikenal dengan nama Jalan LANDRAAD.

Gedung Pengadilan Negeri Bogor juga telah direnovasi selama bertahun-tahun agar tetap dalam kondisi kerja, namun setiap kali bentuk inti bangunan tetap dipertahankan. Dalam kasus Pengadilan Negeri Kelas IA Bogor, hal ini berarti melakukan penyesuaian terhadap lingkungan sehingga para pekerja lebih bahagia dan lebih berinvestasi dalam keberhasilan perusahaan. Pertanyaan tentang bagaimana semua elemen ini saling bergantung dan berdampak pada produktivitas pekerja selanjutnya muncul. Tinjauan kinerja karyawan tahunan memberikan wawasan tentang tinggi atau buruknya kinerja

staf pengadilan di Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pengadilan negeri bogor kelas 1 A.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya mereka, yang dapat dievaluasi secara kuantitatif dan kualitatif sehubungan dengan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mencapai hasil dari program yang direncanakan sebagai tujuan yang diharapkan, serta hal tersebut diterapkan sebagai kebiasaan pengaturan yang bertanggung jawab dan mengarah pada kemampuan produktivitas. Kesimpulannya, kinerja adalah produk akhir dari upaya individu atau tim yang didasarkan pada akuntabilitas, kompetensi, pengalaman, kejujuran, dan waktu yang tersedia secara maksimal.

Motivasi kerja adalah suatu keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Ramadhan, 2018).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen untuk memperkuat standar organisasi (Mangkunegara, 2017). Berbagai inisiatif, keinginan, dan keinginan untuk mematuhi peraturan menunjukkan sikap dan perilaku dalam disiplin kerja. Karena disiplin kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, disiplin diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencegah kelalaian, penyimpangan, atau pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchayyo, 2011). Jumlah tanggung jawab yang dimiliki seseorang ditunjukkan oleh disiplin yang baik. Menurut Sutrisno (2009), sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi tertulis dan tidak tertulis dikenal sebagai disiplin kerja.

Beberapa penelitian yang relevan telah dilaporkan. Ulum (2023) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia. Pratiwi et al. (2014) melaporkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia. Disiplin kerja dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rangsangan eksternal yang membantu mencapai tujuan yang diinginkan disebut motivasi. Sukatendel et al. (2021) mengatakan disiplin kerja adalah kebiasaan yang mengatur kegiatan hidup dan kegiatan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007), disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti (2013), variabel disiplin karyawan berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja, dan variabel motivasi karyawan juga berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini difokuskan pada kinerja pegawai di pengadilan negeri Bogor Kelas 1 A yang mempunyai karakteristik yang berbeda dari penelitian-penelitian lainnya.

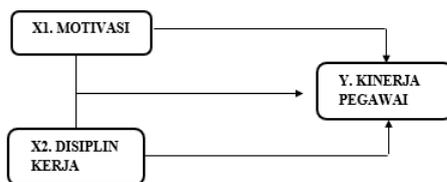
2. METODE PENELITIAN

Korelasi antara dua set variabel dibahas. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Salah satu variabel bebas ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja, serta hubungan antara kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1A. Data dikumpulkan selama tiga bulan.

Sugiyono (2019) mendefinisikan "populasi" sebagai "area generalisasi" yang terdiri dari objek atau subjek yang diteliti untuk menarik kesimpulan dengan kuantitas dan karakteristik tetap.

Tiga puluh lima dari 68 pekerja di unit produksi Pengadilan Negeri Kelas 1A dipilih secara acak untuk penyelidikan ini. Studi lapangan akan dilakukan dalam bentuk survey terhadap pekerja di divisi Kelas 1 A Pengadilan Negeri Bogor. Buruh kelas 1 A di Pengadilan Negeri Bogor menjadi fokus khusus penelitian ini tentang hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yaitu data primer yang terdiri dari observasi, wawancara, dan kuesioner (angket) skala Likert. Selain itu, juga data sekunder dengan menggunakan data-data mengenai data pegawai Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji T dan uji F menggunakan SPSS.

Kerangka pikir penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Konstelasi variabel penelitian

3. HASIL PENELITIAN

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak semua faktor independen sama sekali tidak berhubungan dengan variabel dependen. Kinerja karyawan yang lebih baik dapat diharapkan sebanding dengan kekuatan hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja. Temuan ini mendukung gagasan yang dilontarkan. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian serupa.

Satu variabel dependen dan beberapa variabel independen memerlukan penggunaan regresi berganda. Pada kenyataannya, regresi berganda lebih sering digunakan dalam praktik bisnis, dan bukan hanya karena ada lebih banyak variabel dalam bisnis yang perlu dianalisis secara bersamaan.

3.1. Analisis regresi berganda berbasis SPSS

Hasil SPSS memberikan persamaan regresi linier berganda: $Y = 5.992 + 0.263X1 + 0,611X2$ dengan hasil disajikan pada tabel 1. Jika motivasi dan disiplin karyawan sama-sama ditetapkan nol, maka kinerjanya akan meningkat dengan faktor 5,992, menurut nilai konstanta. Variabel motivasi (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,263, artinya peningkatan motivasi sebesar satu unit akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,263 unit jika variabel independen tetap konstan. Dengan nilai positif sebesar 0,611, koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja sebesar 0,611 unit menunjukkan peningkatan disiplin kerja sebesar 0,611

Tabel 1. Analisis regresi berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.992	3.337		1.796	.082
	X1	.263	.144	.226	1.819	.078
	X2	.661	.127	.645	5.198	<.001

a. Dependent Variable: Y

3.2. Uji Hipotesis

Tabel 2 menunjukkan terdapat korelasi antara X1 (motivasi) dengan X2 (disiplin kerja) dan Y (kinerja) dengan nilai f hitung sebesar 22.096 dan nilai f tabel sebesar 3,28 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.120	2	39.060	22.096	<.001 ^b
	Residual	56.566	32	1.768		
	Total	134.686	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3.3. Uji T

Hasil uji t di Tabel 3 menunjukkan bahwa:

- Hipotesis Variabel Motivasi (X1): Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) adalah 1,819, sedangkan nilai t tabel yang diperoleh adalah 2,034 dengan ambang signifikansi 0,078, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima karena t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh pada Y (motivasi).
- Hipotesis Variabel Disiplin (X2): Variabel disiplin (X2) memiliki nilai t hitung 5,198, sedangkan nilai t tabel adalah 2,034 dengan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) diterima karena t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara parsial oleh variabel disiplin (X2).

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.992	3.337		1.796	.082
	X1	.263	.144	.226	1.819	.078
	X2	.661	.127	.645	5.198	<.001

a. Dependent Variable: Y

3.4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 menunjukkan R² sebesar 0,580, atau 58,0%. Hal ini menunjukkan bahwa 58,0% kinerja pegawai Kelas 1 A Pengadilan Negeri Bogor dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Artinya, 58,0% dapat dikaitkan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja dan disiplin kerja, sedangkan 42,0% dapat dikaitkan dengan faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan evaluasi.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.554	1.330

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

4. PEMBAHASAN

4.1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A

Organisasi sebaiknya mencurahkan sumber daya yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong lingkungan kerja yang lebih memotivasi. Karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka ketika mereka merasa dihargai dan dihormati oleh atasan mereka dan ketika mereka memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Koefisien regresi motivasi kerja dihitung sebesar 0,263 dari hasil persamaan regresi, dengan nilai t hitung 1,819 > t tabel 2.034. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A berpengaruh besar terhadap produktivitas secara keseluruhan. Dengan kata lain, peningkatan 1% dalam motivasi karyawan akan menghasilkan peningkatan output sebesar 0,263%.

Hasibuan (2008) yang didukung oleh temuan ini berpendapat bahwa tujuan seseorang adalah apa yang mendorong keinginan mereka untuk bekerja dan membuat mereka tetap termotivasi karena setiap motif ditujukan untuk melakukan sesuatu yang unik. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas berbanding lurus dengan tingkat insentif karyawan yang diberikan oleh organisasi. Hal ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Natakusuma (2013), Basyrie et al (2022), dan Sukatendel

(2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Kelas 1 A

Koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,661 dan nilai t hitungnya adalah $5,198 > t$ tabel 2,034, sesuai dengan temuan persamaan regresi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A berdampak besar terhadap produktivitas. Telah diketahui dengan baik bahwa kenaikan 1% dalam disiplin kerja menyebabkan kenaikan 0,661% dalam produktivitas. Studi sebelumnya telah menunjukkan korelasi yang menguntungkan antara disiplin kerja dan produktivitas, memberikan kepercayaan pada teori ini.

Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik yaitu, yang secara konsisten datang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai instruksi, dan mematuhi kebijakan perusahaan, akan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pekerjanya dan mendekati pada tujuannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian imba et al (2023) dan Firdawati et al (2023) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan

4.3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Bogor Kelas I A

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi pegawai Kelas 1 A Pengadilan Negeri Bogor memengaruhi 58,0% kinerja mereka. Faktor motivasi dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi tanggung jawab manajemen dan keunggulan kompetitif, sementara kinerja karyawan tidak memengaruhi tanggung jawab manajemen dan keunggulan kompetitif. Diketahui bahwa elemen motivasi dan disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas karena kinerja karyawan berkorelasi positif dengan motivasi dan disiplin mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachri (2014), Pebrianti (2013), Pratiwi (2014), dan Suprayitno (2007), yang menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Beberapa implikasi praktis dari studi ini antara lain: 1. Peningkatan Disiplin Kerja: Manajemen harus memastikan bahwa prosedur dan aturan yang konsisten diterapkan. Pengembangan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja. 2. Stimulasi Motivasi Karyawan: Manajemen harus menyadari hal-hal seperti pengakuan, penghargaan, dan peluang untuk berkembang. Program penghargaan dan insentif dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja.

3. Kombinasi Kedua Faktor: Manajemen harus memastikan bahwa disiplin kerja dan motivasi seimbang.

Meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dicapai melalui penerapan kebijakan dan praktik yang mendukung keduanya.

5. KESIMPULAN

Koefisien regresi motivasi kerja dihitung sebesar 0,263 dari hasil persamaan regresi, dengan nilai t hitung $1,819 > t$ tabel 2,034 menunjukkan tingkat motivasi pegawai Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A berpengaruh besar terhadap produktivitas secara keseluruhan. Koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,661 dan nilai t hitungnya adalah $5,198 > t$ tabel 2,034 menunjukkan disiplin kerja pada Pengadilan Negeri Bogor Kelas 1 A berdampak besar terhadap produktivitas. Motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PN Kelas 1 A Bogor dan model regresi dapat digunakan untuk meramalkan kinerja pegawai PN Kelas 1 A Bogor Karyawan pengadilan.

Keterbatasan dari penelitian ini yaitu hanya melihat dua variabel: disiplin kerja dan motivasi kerja. Ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, tetapi mereka tidak dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 35 responden. Sampel yang lebih besar mungkin menghasilkan hasil yang lebih representatif dan generalisasi yang lebih baik. Penelitian ini hanya dapat mencakup waktu tertentu.

Perubahan dalam kondisi organisasi atau faktor eksternal lainnya yang terjadi di luar jangka waktu penelitian tidak dapat dihitung secara langsung.

Perlu penelitian lanjutan mengenai bagaimana elemen lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan hubungan antar rekan kerja, memengaruhi disiplin kerja dan motivasi karyawan. Perlu membandingkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi pada berbagai industri atau jenis pekerjaan. Apakah variabel ini berpengaruh serupa di berbagai lingkungan kerja? Bagaimana disiplin kerja dan motivasi karyawan dipengaruhi oleh penggunaan teknologi, seperti alat otomatisasi dan platform digital? Apakah kinerja dapat ditingkatkan atau dikurangi oleh teknologi? Perlu penelitian lebih lanjut untuk dapat melihat aspek kualitatif (seperti inovasi, kreativitas, dan kepuasan pelanggan) serta kinerja kuantitatif (seperti produktivitas) untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachri, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. *JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)*, 2(3), 289-300.
- Basyrie, Y. S. (2022). Motivasi Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 333-342.
- Firdawati, Y., & Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1621-1635.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2008). Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas.
- Imba, N., Abduh, T., & Said, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Kelas IA Khusus Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 1(1), 17-21.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Natakusuma, R. I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Serta Keahlian Profesional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Hakim Ad-hoc pada Pengadilan Negeri Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 111-124.
- Nawawi, M., & Bachri, A. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Studi Pada Kantor Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(3), 285-294.
- Nurchayyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1972-1982.
- Pebrianti, T. (2013). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan biro humas dan protokol sekretariat daerah provinsi sumatera selatan. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*, 9(3).
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Ramadhan, K. A. (2018). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia) (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODODA*, 11(2), 97-105.
- Suprayitno, S. (2007). Pengaruh Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada Sub Dinas kebersihan dan tata kota DPULLAJ. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*, 2(1), 23-34.

Ulum, A. S., & Wasman, W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 187-199.

Halaman Ini Dikosongkan