

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
 JURAMA, Vol. 1, No. 1, Februari 2024
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA BOGOR

Ismiati Nur Widyastuti^{1*}, Fathan Arif²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang ;
 email ismiatinurwidyastuti2@gmail.com

ABSTRAK

Peneliti memberikan judul pada penelitian ini yaitu, Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bogor. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 38 responden. Analisis data menggunakan uji regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi dan uji hipotensi. Hasil penelitian ini adalah Digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 58,1% dan uji hipotensis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(1,740 > 5,238)$. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 5% dan uji hipotensis diperoleh t hitung $>$ tabel atau $(5,238 > 2,034)$. Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 125,543 + 0,091X_1 + 0,000X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 42,4% diperoleh faktor lain. Uji hipotensi diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(22,229 > 3,28)$.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The researcher gave the title of this study, namely, The Effect of Motivation and Performance Discipline on Employee Performance at the Central Bureau of Statistics (BPS) Bogor City. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline on employee performance at the Central Bureau of Statistics Office. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 38 respondents. Data analysis using multiple regression test, validity test, reliability test, coefficient of determination and hypotension test. The results of this study are that digitalization has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 58.1% and hypotensive tests obtained t calculate $>$ t table or $(1,740 > 5,238)$. Discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 5% and a hypotensive test obtained t calculate $>$ table or $(5.238 > 2.034)$. Motivation and discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 125.543 + 0.091X_1 + 0.000X_2$. The value of the coefficient of determination is 58.1% while the remaining 42.4% is obtained by other factors. The hypotension test obtained the value of F count $>$ F table or $(22.229 > 3.28)$.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi / organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Faktor

penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin jugamereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang. Kinerja pegawai sangat penting dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi (Purnamie, 2014:73). Mengingat, pegawai merupakan aset yang paling berharga bagi sebuah organisasi, sehingga konsistensi kinerjanya sangat diharapkan (Bhatti, 2015:12). Sementara itu kondisi pegawai tidak selalu prima, pegawai yang ketika pagi sangat bersemangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan bisa saja menjelang sore tidak bergairah dalam bekerja atau mengalami penurunan kualitas bekerja. Hal ini dapat dikatakan kinerja pegawai mengalami fluktuatif (Hormati, 2016:299). Banyak hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah motivasi kerja. Bagi organisasi, motivasi digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Memberikan motivasi juga harus sesuai dengan kemampuan dari pegawainya. Seperti yang dikatakan oleh Hormati (2016:299) bahwa pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas sehingga dapat diterima dengan baik oleh pegawai. Dapat dilihat dari cara memotivasinya, motivasi ada yang positif maupun negatif. Dalam bukunya, Mohyi (2012:139) menjelaskan bahwa motivasi positif berupa penghargaan atas prestasi pegawainya sedangkan motivasi negatif berupa ancaman atau hukuman bagi pegawai yang tidak memenuhi standar organisasi. Pada titik tertentu, jika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka mereka akan lebih merasa bahagia dan bersedia untuk bekerja lebih keras bagi organisasi, apabila rasa bahagia telah didapat, maka kinerja mereka juga semakin meningkat (Saputra & Adnyani, 2019). Dalam pengembangan kinerja pegawai yang berkualitas, motivasi perlu dikelola dengan baik oleh organisasi manapun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Badan Pusat Statistik Kota Bogor juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Badan Pusat Statistik (BPS) kota Bogor mempunyai tugas pokok yaitu:

melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistic sesuai peraturan perundang-undangan. Badan Pusat Statistik mempunyai fungsi: (1) pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan di bidang statistic (2) pengkoordinasikan kegiatan statistic nasional dan regional (3) penetapan dan penyelenggaraan statistic dasar (4) penetapan sisteem statistic nasional (5) pembinaan dan fasilitas terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang kegiatan statiktik (6) penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administasi umum di bidang perenanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan terlaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hokum, perlengkapan, dan rumah tangga. Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan dan sebagai berikut. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu: terkait dengan motivasi dan disiplin kerja kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Badan Pusat Statistik Kota Bogor. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari hasil pra survey yang di lakukan pada Badan Pusat Statistik Kota Bogor, menunjukkan bawah terdapat beberapa masalah yang terjadi melalui faktor kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan sebagainya. Maka dari itu Badan Pusat Statistik Kota Bogor perlu memperhatikan beberapa permasalahan tersebut untuk di tindak lanjuti karena akan mempengaruhi jalannya pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan. Untuk menindaklanjuti beberapa informasi yang didapat peneliti melalui pra survey yang disebar ke beberapa karyawan Badan Pusat Statistik Kota Bogor terjadi beberapa masalah, salah satunya masalah kinerja karyawan. Terdapat banyak karyawan yang belum menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan beberapa karyawan masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal secara fokus. Badan Pusat Statistik Kota Bogor harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, perusahaan juga harus memerhatikan factor-faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu Motivasi. Afandi mengemukakan (2018:23) bahwa keinginan yang timbul dari dalam diri seorang manusia karena terinspirasi, dan terdorong untuk melakukan segala aktifitas dengan ikhlas, fokus dan dengan senang hati sehingga aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas adalah sebuah bentuk motivasi. Dapat dihilat dari beberapa indikator motivasi tersebut, terdapat indikator motivasi lain yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 9 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi. Lalu hanya 7 orang responden (35%) yang menyebutkan bahwa mereka dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik. Terakhir, hanya 10 orang responden (50%) menyebutkan bahwa mereka mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

- 1.Apakah terdapat pengaruh X1 (motivasi) terhadap Y (kinerja pegawai) pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Bogor ?
- 2.Apakah terdapat pengaruh X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai)pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Bogor ?
- 3.Apakah terdapat pengaruh X1 (motivasi) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Bogor ?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Bogor.
- 2.Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Bogor.
- 3.Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Bogor.

1.4.Manfaat Penelitian

- 1.Pihak Instansi : Sebagai masukan dan informasi kepada kantor Badan Pusat Statistik Kota Bogor dalam kaitannya dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2.Pihak lain: Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.
- 3.Pihak penulis : Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan surat masalah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yakni penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Dengan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat Sugiyono dalam (Siti Lam'ah, 2020: 90). Menurut Rusiadi, et al (2016:12), penelitian asosiatif / kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan Sugiyono dalam (Nugraha dan Suherna, 2019: 44)

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian: Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Bogor di Jalan Layungsari III No.13 Kota Bogor.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Januari – Juni 2024. Langkah-langkah yang penulis ambil dalam pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara bertahap dimulai perencanaan masalah penelitian dan meminta data dengan cara kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner

dengan karyawan pada kantor Badan Pusat Statistik Kota Bogor untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Bogor.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Bogor.

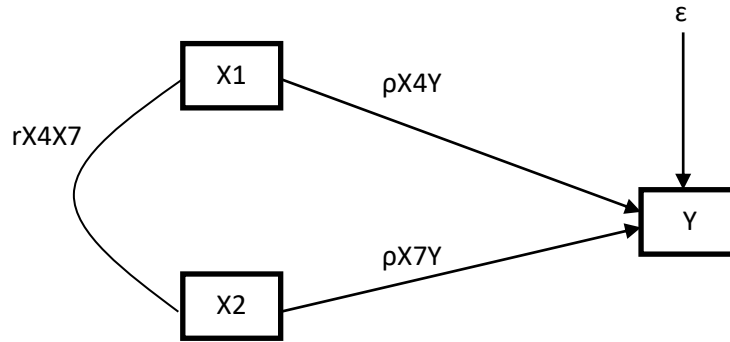
Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Dependen	t Hitung	Sig	t Tabel
Motivasi	1,740	0,091	2,034
Disiplin Kerja	5,238	0,000	

Sumber : olahan data primer, 2022

Nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar 1,740 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka $t \text{ hitung } 1,740 > t \text{ tabel } 2,034$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,091 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 5,238 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,034 maka $t \text{ hitung } 5,238 > t \text{ tabel } 2,034$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai



Gambar 1: Model Jalur Persamaan Struktural Baru
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

SIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor badan pusat statistik kota BOGOR, dapat disimpulkan bahwa:

- Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik Kota bogor.
- Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor badan pusat statistik kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2019.

Handoko, T. Hani Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2021.

Latan, H. dan Temalagi, S. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama, 2019.

Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung :

Remaja Rosdakarya, 2019. Mangkuprawira, TB Sjafridan Hubeis, Aida Vitalaya Manajemen Sumber Daya Manusia Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.

Manullang, Manajemen Personalia Cet. VIII, Jakarta: Ghania Indonesia, 2022

Martoyo, Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat Cet. 1, Yogyakarta: BPFE, 2020.

Ridwan, Skala Pengukuran Variabel Penelitian, Bandung: Alfabeta, 2022.

Rivai, Veitzhal Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2021.

Saydam, Gouzali, Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 2, Jakarta: Gunung Agung, 2020.

Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN, 2015.

Siswanto, Bedjo. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia , Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2020
Sumarsono, Sonny, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004
Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2018.

Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta, 2016.

Syahyuti. 2018. Definisi, Variabel, Indikator dan pengukuran dalam ilmu social, Bina Rena Pariwara, Jakarta Universitas Pamulang. 2022. Pedoman Penulisan Skripsi. Pamulang.

Jurnal :

Arizona, Dika, Riniwati, Harsukodan Harahap, Nuddin Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). Jurnal Ilmiah, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya, 2019.

Arga Christian Sihotang. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo." Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan 8(3): 295–304.

Beno, Jose, and Dody Nata Irawan. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang." Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim 20(1): 61–74.

Bisma Indrawan Sanny, Rina Kaniawati Dewi. 2020. "Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis) Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada." 4(1): 78–87.

Dea, Gita, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran. 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.

Enriko, Febrian, and Tezar Arianto. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Citra Mitra Sehati Bengkulu." Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) 3(1): 107–15.

Firmansyah, Indra. 2021. "PENGARUH AUDIT INTERNAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (FRAUD) Di PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII." Land Journal 1(2): 138–48.

- Husain, Bachtiar Arifudin. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)." JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 1(1).
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur, 2018.
- Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh dan Daris Zunaidan. 2021. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu)." Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI) 10(Nomor 1): 110–18.
- Magfiroh, Siti, Agus Sunarmo, and Dona Primasari. 2018. "Profesional Audit Dan Etika Kerja Terhadap Tindakan Whistleblowing." Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi 16(2): 103–16.
- Nugraha, Fajriana, and Suherna. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja." Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa 3(1): 37–52.
- Narmodo, dkk. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Jurnal Sumber Daya Manusia, Vol 1, No 2.
- Pertiwi, Feni. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur." Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 1, 2017: 5360 - 5374 5(1): 5360–74.
- Paputungan, F.R. 2020. Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Jurnal EMBA, Vol 1 no 4 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>, diakses 5 Oktober 2022)
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha, and Aprina Wardani. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)." Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah 8(2): 119.
- Siti Lam'ah. 2020. "Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa." Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen) 7(2): 88–94.
- Sudarmadi, Farida Fitriani Ismail Dedy. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan." JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi) 11(2): 40–53.
- Suryani, N. Lilis. 2020. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan." Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang 3(2): 36.
- Setiawan, W dan Saryono, O. 2017. Pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Badan Keluarga Berencana dan

- Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut. *Jurnal Of Management/Review*, (Online), Vol.1, No.1,
- Utari, Kania Teja, and Rasto Rasto. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4(2): 238.
- Wijaya, I dan Irwansyah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 18, No. 2, (<http://e-jurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/400>, diakses 17 Oktober 2022).
- Yudiani, Ni Komang. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Indo Samudera Service & Management Sukawati-Gianyar." : 1–20.
- Yumhi. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 8(2): 71–78.
- Zaenuddin. 2022. "Pengertian Observasi, Jenis, Tujuan, Contoh & Observasi Menurut Para Ahli." *Artikelsiana*. <https://artikelsiana.com/Pengertian-observasi-jenis-tujuan-contoh-observasi-para-ahli/>.