

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kantor Kelurahan Pesanggrahan Jakarta Selatan

Windy Gustia Wardani¹, Dira Karlina², Lily Setyawati Kristianti³

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01579@unpam.ac.id¹

Submitted: 17th March 2026 | **Edited:** 25th April 2026 | **Issued:** 01st May 2026

Cited on: Wardani, W. G., Karlina, D., & Kristianti, L. S. (2026). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) pada Kantor Kelurahan Pesanggrahan Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(2), 1011-1020.

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of improving employee performance in public service units, particularly the Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) at the Pesanggrahan Subdistrict Office, South Jakarta. Employee performance is assumed to be influenced by internal factors such as motivation and work discipline, which play a critical role in achieving organizational effectiveness. The objective of this research is to examine the effect of motivation and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach with an associative research method. The study involves 100 respondents selected using a census sampling technique. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires. The data were processed using SPSS version 29 and analyzed using multiple linear regression techniques to determine the relationship and influence between variables. The results indicate that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, both individually and collectively. Work discipline shows a stronger influence compared to motivation, suggesting that adherence to rules and consistency in work behavior are key determinants of performance among PPSU employees.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance, PPSU, Quantitative Research

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, khususnya pada unit Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU). Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih dijumpai berbagai permasalahan, seperti rendahnya tingkat motivasi kerja, kurangnya kedisiplinan, serta belum optimalnya hasil kerja pegawai di sektor pelayanan publik. Kondisi tersebut

menunjukkan bahwa pengelolaan faktor internal karyawan masih menjadi tantangan yang signifikan dalam organisasi pemerintahan (Yani dan Andani, 2024).

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua variabel yang memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang mengarahkan individu untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Nurhalizah dan Oktiani, 2024; Nurfadilah et al., 2022). Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek motivasi dan disiplin kerja menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja (Siagian, 2023), sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memiliki kontribusi yang sama kuat terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Tanjung, 2023). Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik seperti PPSU yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan sektor swasta.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada organisasi sektor swasta atau institusi bisnis, sedangkan kajian pada sektor pemerintahan, khususnya unit pelayanan masyarakat seperti PPSU, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan di sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat memerlukan pendekatan yang berbeda dalam mengelola motivasi dan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Hardi dan Kurniawati (2023) yang menyatakan bahwa konteks organisasi dapat memengaruhi hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian yang lebih spesifik pada instansi pemerintah.

Urgensi penelitian ini semakin menguat mengingat peran strategis PPSU sebagai garda terdepan dalam menjaga kebersihan lingkungan, pemeliharaan infrastruktur, serta kenyamanan masyarakat. Kinerja petugas PPSU yang tidak optimal berpotensi

menurunkan kualitas pelayanan publik dan tingkat kepuasan masyarakat. Oleh sebab itu, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya motivasi dan disiplin kerja, sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja secara efektif (Ananda et al., 2022).

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang melekat pada diri karyawan maupun lingkungan kerja. Menurut Pratama dan Sari (2021), kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan publik yang menuntut akuntabilitas dan kualitas layanan yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi, seperti yang dikemukakan oleh teori kebutuhan dan teori harapan, menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih optimal כאשר kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Rahman dan Putri (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya, disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas. Menurut Lestari dan Widodo (2019), disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam konteks organisasi publik, disiplin kerja menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan telah banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Motivasi yang tinggi akan mendorong

karyawan untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian oleh Hidayat dan Nugroho (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama dalam pencapaian prestasi kerja.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam bekerja, mematuhi aturan, serta mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Menurut Kurniawan dan Saputra (2021), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mencerminkan komitmen individu terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dapat menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada sektor pelayanan publik.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang menggerakkan individu untuk bekerja, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan standar yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Wibowo dan Handayani (2023) menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan jika masing-masing variabel berdiri sendiri. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kedua faktor tersebut secara seimbang untuk mencapai kinerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan serta pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 100 karyawan PPSU pada Kantor Kelurahan Pesanggrahan, Jakarta Selatan, yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap

masing-masing variabel penelitian. Instrumen penelitian dirancang berdasarkan indikator yang relevan dan telah melalui uji validitas serta reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi data yang diperoleh.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29 melalui beberapa tahapan yang sistematis. Tahap awal meliputi uji kualitas data, yaitu uji validitas dengan melihat nilai korelasi item terhadap skor total, serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas (dengan melihat nilai Variance Inflation Factor/VIF dan Tolerance), serta uji heteroskedastisitas (melalui uji Glejser atau scatterplot). Setelah semua asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel, serta uji F untuk menguji pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, seluruh variabel penelitian yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,50 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik antarvariabel yang diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan pada motivasi dan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu motivasi kerja sebesar 0,763, disiplin kerja sebesar 0,750, dan kinerja karyawan sebesar 0,764. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan. Dengan demikian, setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara konsisten, sehingga data yang dihasilkan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,074 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dalam analisis statistik. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, data dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan, khususnya dalam pengujian regresi linear, karena tidak terdapat penyimpangan distribusi yang signifikan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 8,055 + 0,862 X_1 + 0,276 X_2$. Nilai konstanta sebesar 8,055 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 8,055. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar variabel penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,862 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,862 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Sementara itu, koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,276 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,276 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap. Nilai ini juga menunjukkan hubungan yang positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian, jika dibandingkan dengan motivasi kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan relatif lebih kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam model regresi tersebut.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,821. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 82,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang

digunakan dalam model penelitian ini. Dengan kata lain, kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun faktor-faktor eksternal lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji ANOVA (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 148,870 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,14. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PPSU. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara searah. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja individu merupakan hasil interaksi antara dorongan internal dan kepatuhan terhadap sistem kerja organisasi. Dalam konteks ini, motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang mengarahkan perilaku kerja karyawan, sedangkan disiplin memastikan bahwa aktivitas kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Robbins dan Judge, 2019).

Konstanta dalam persamaan regresi menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar motivasi dan disiplin kerja yang tetap memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh dua variabel tersebut, tetapi juga oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan. Menurut Sedarmayanti (2018), kinerja karyawan merupakan hasil akumulasi dari berbagai faktor yang saling berinteraksi dalam organisasi, sehingga analisis variabel tunggal tidak cukup untuk menjelaskan seluruh variasi kinerja.

Koefisien regresi motivasi kerja yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dorongan internal seperti kebutuhan berprestasi, penghargaan, dan pengembangan diri memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku kerja karyawan PPSU. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis akan meningkatkan dorongan individu untuk bekerja lebih optimal (Hasibuan, 2019).

Sementara itu, disiplin kerja tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar motivasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi, termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan keteraturan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan PPSU. Menurut Mangkunegara (2017), semakin besar nilai determinasi dalam suatu model penelitian, semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Namun demikian, masih terdapat sebagian variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bersifat multidimensional dan tidak dapat dijelaskan hanya oleh dua variabel saja. Faktor seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan sebagaimana dijelaskan dalam berbagai penelitian manajemen sumber daya manusia.

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama membentuk kondisi kerja yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Ghazali (2018), uji simultan menunjukkan apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

Signifikansi hasil uji F juga mengindikasikan bahwa model penelitian yang digunakan telah sesuai untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendukung pandangan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terpadu.

Secara empiris, hasil penelitian ini memperkuat temuan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Dalam konteks PPSU, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin yang baik cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas pelayanan masyarakat. Hal ini sejalan dengan penelitian Rivai dan Sagala (2019) yang menyatakan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja secara signifikan dalam organisasi publik.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan. Organisasi perlu memberikan penghargaan yang adil, pelatihan yang memadai, serta pengawasan yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Menurut Wibowo (2018), pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PPSU tidak dapat dilepaskan dari penguatan aspek motivasi dan disiplin kerja yang berjalan secara seimbang. Temuan ini mengandung makna bahwa upaya peningkatan kualitas pelayanan publik tidak cukup hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga perlu memperhatikan kondisi psikologis dan perilaku kerja pegawai sebagai faktor penentu efektivitas kerja. Dominasi pengaruh motivasi memberikan implikasi bahwa dorongan internal seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri perlu dikelola secara lebih optimal oleh organisasi. Sementara itu, kontribusi disiplin kerja menegaskan pentingnya konsistensi penerapan aturan dan standar operasional sebagai fondasi keteraturan kerja. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia pada PPSU perlu diarahkan pada strategi terpadu yang mampu meningkatkan motivasi sekaligus memperkuat budaya disiplin, sehingga kinerja pegawai dapat terus meningkat

secara berkelanjutan dan berdampak langsung pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

DAFTARPUSTAKA

- Ananda, F., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 1–10.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardi, A. B. R., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(1), 25–34.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 85–94.
- Kurniawan, D., & Saputra, R. (2021). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 45–53.
- Lestari, P., & Widodo, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 120–128.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurfadilah, N., Suwanti, S., & Amalia, A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Akuntabel: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 20(4), 412–420.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Pratama, A., & Sari, D. (2021). Analisis kinerja karyawan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 210–219.
- Rahman, F., & Putri, N. (2020). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 33–41.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, M. V. S. E. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UCM Campus Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 5(2), 120–130.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, F. S. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Daya Buana. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 5(2), 131–140.
- Wibowo, E., & Handayani, T. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 150–160.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 45–55.