



### PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATKER SEKJEN KEMENAG LAMPUNG TIMUR

Muhamad Irpan Nurhab

Institut Agama Islam Negeri Metro, Kota Metro 34111  
\*Email Korespondensi: irpannurhab@metrouniv.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Riwayat Artikel:</b> Diterima tgl. 16/10/2022 Diperbaiki tgl. 16/10/2022 Disetujui tgl. 16/10/2022 Tersedia daring tgl. 17/10/2022</p> <p>(e) ISSN 2962-4746 (p) ISSN 2961-8312</p> <p><b>DOI</b></p>	<p>Sumber daya manusia memiliki posisi penting untuk sebuah organisasi atau perusahaan. Seperti yang dilakukan oleh Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur juga terus meningkatkan kinerja pegawainya dalam semua aspek untuk mewujudkan nilai-nilai reformasi birokrasi. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin dan motivasi. Disiplin dan motivasi kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin dan motivasi yang baik pada pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 15 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini yang pertama menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai, kedua motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan ketiga disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p><b>Keywords:</b> Disiplin, Motivasi, Kinerja pegawai</p>



©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi BY-NC <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

#### PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan sangatlah penting, mengingat pegawai sebagai pelaksana dari tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan (Blaga & Jozsef, 2014; Vardarlier, 2016). Hal ini juga didukung oleh Bruce (2003) yang mengatakan sumber

daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri

pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul, oleh karena itu penting bagi manajemen perusahaan untuk selalu memberikan arahan dan motivasi serta memastikan bahwa semua peraturan di perusahaan dapat ditaati dengan baik oleh seluruh pegawai baik di level manajemen hingga pegawai di level rendah (Córdova et al. (2019); Cui et al. al. (2019); Sharafodin & Emsia (2016)).

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan motivasi serta hubungannya dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006) disiplin kerja bagian dari faktor kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi (S. Doyle (2019); Suprpto et al., (2018); Waris (2015)). Tanpa disiplin yang baik pada pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan.

Disiplin juga dikatakan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik masyarakat tentang aturan agar ada kepatuhan dan agar dapat berjalan secara tipis dan tertib dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat tentunya bertujuan untuk dapat

dipatuhi oleh pegawai baik dari kepatuhan pegawai dalam menjaga waktu kerja, kepatuhan dalam mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan, kepatuhan terhadap perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, Pene-gakan disiplin penting bagi perusahaan ka-rena disiplin mengandung aturan-aturan yang harus dipatuhi pegawai (Saleh (2014); Sarman et al. (2015)). Disiplin diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organ-isasi maupun bagi pegawai.

Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, se-hingga agar diperoleh hasil yang optimal (Levine & Modica (2016); Waris (2015)). Se-dangkan pegawai akan mendapatkan sua-sana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tu-gas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin tidak hanya selalu menerima tugas yang

diberikan, tetapi menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan terse-but.

Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupa-kan kegiatan yang melibatkan, menya-lurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja me-lalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Holil dan Sriyanto (2010) dan Purnomo (2008) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana moti-vasi merupakan kondisi yang menggerak-kan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang di-inginkan. Motivasi akan muncul jika manusia sudah merasa terpenuhi segala kebutuhannya (Alfian et al. (2019); Graham (2020); Kanat-Maymon et al. (2020); Taguchi (2015)). Oleh karena itu jika kebu-tuhan tidak terpenuhi akan menimbulkan masalah, yang menyebabkan beberapa ka-sus yang sering terjadi di perusahaan sep-erti pemogokan buruh, tuntutan kenaikan

upah dan lain sebagainya, hal ini menjadi tanda adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai perusahaan.

Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan keinginan dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan moral seseorang akan selalu berkaitan dengan upaya memotivasi sehingga untuk melaksanakan motivasi yang baik perlu diketahui kebutuhan manusia (Nasrullah et al. (2017); Niswaty dkk. (2017); Salam dkk. (2018); Sunarsi (2018a); Sunarsi (2018b); Sunarsi (2018c)). Dalam perannya sebagai elemen utama perusahaan yang mengacu pada kebijakan dan prosedur, pemahaman dan pengembangan SDM dalam suatu organisasi sangatlah penting (Chen & Klimoski (2007); Kazakovs et al. (2015); Zhang & Nesbit, (2018)).

Pengaruh motivasi dari atasan dan perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan disiplin yang tumbuh dari diri sendiri sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Dengan adanya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan membuat pegawai lebih maju. Kinerja dapat dicapai oleh perusahaan dengan membangun seluruh elemen

dalam perusahaan untuk dapat bekerja secara efektif. Menurut Mangkunegara (2011) pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah suatu konsep dalam bekerja yang didelegasikan kepada pegawai untuk mengembangkan kompetensi dan tanggung jawab, serta sebagai pencapaian pegawai dalam pekerjaannya. Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada Mangkunegara (2009), ada beberapa kriteria untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

Kualitas pekerjaan.

Sejauh mana proses atau hasil dari pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati yang diharapkan sasaran.

Kuantitas pekerjaan.

Kemampuan bekerja sesuai prosedur, setting target kerja dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelaksanaan tugas.

Kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja dan kemampuan menggunakan waktu dengan bijak sebagaimana ditentukan oleh perusahaan dalam menangani pekerjaan.

#### Disiplin

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap dan keinginan pegawai untuk mematuhi semua peraturan dan keputusan yang berlaku di tempat kerja atas dasar kesadaran mereka sendiri. Pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2005), indikator disiplin kerja adalah efisiensi waktu, ketegasan, sanksi dan hubungan manusia.

#### Efisiensi waktu.

Mengevaluasi pegawai dengan seberapa disiplin mereka menentang waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

#### Kerapian.

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak menghukum setiap pegawai yang disiplin sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

#### Sanksi.

Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, wajar dan

dikomunikasikan dengan jelas kepada semua pegawai. Sanksi tidak boleh terlalu ringan, tetapi juga tidak terlalu berat agar tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilaku mereka.

#### Hubungan Manusia.

Hubungan manusia yang harmonis antar pegawai juga menciptakan disiplin yang baik dalam suatu perusahaan.

#### Motivasi

Menurut Hasibuan (2005), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.

Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik di dalam

organisasi.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, kemudian di analisis secara matematis, yang hasilnya dijadikan dasar pengambilan kesimpulan. Kemudian hasil penelitian akan dijabarkan sebagai pendekatan untuk mengungkapkan fakta penelitian. Fakta yang dimaksud adalah atas pembahasan dari permasalahan yang dihadapi perusahaan dan mencari tahu adanya pengaruh variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 15 Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dalam pengujian statistik terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, hal tersebut untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif, prasyarat regresi, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi, untuk memudahkan analisis, maka digunakan alat statistik SPSS.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi ini dimaksudkan untuk

mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan,

**Tabel 1.** Hasil Analisis Analisis Regresi Uji Parsial

Variabel	Nilai Koefisien	Nilai $t_{hitung}$	Nilai Signifikan
1 (Constant)	3.130	.669	.507
Disiplin	.498	6.389	.000
Motivasi	.448	4.535	.000

**Sumber:** Olah Data SPSS

Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebelum menilai pengaruh variabel, terlebih dahulu dilakukan analisis koefisien korelasi yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan variabel disiplin kerja. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien ( $\beta_1$ ) 0,498 bernilai positif dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti berpengaruh signifikan. Temuan ini telah mengkonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku kerja teratur yang dapat mencapai kinerja yang baik.

Kinerja pegawai akan maksimal ketika

pegawai memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi (Sutrisno, 2010). Kinerja pegawai Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi pada standar kerja (Rivai, 2005).

#### Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien ( $\beta_2$ ) 0,448 bernilai positif dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti berpengaruh signifikan. Dengan kata lain, temuan ini telah mengkonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya tercapai kinerja.

Sulistiyani (2003) mengatakan bahwa kinerja pegawai akan lebih dipengaruhi pada dua faktor utama, yaitu keinginan

atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Rendahnya motivasi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya tingginya motivasi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang tinggi secara menyeluruh.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Uji Simultan

Variabel	Nilai $F_{hitung}$	Nilai Kontribusi	Nilai Signifikansi
Disiplin dan motivasi Terhadap Kinerja	42.814	0.621	.000

**Sumber:** Olah Data SPSS

Secara simultan disiplin dan motivasi memiliki arah pengaruh linear, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  Artinya berpengaruh signifikan dan positif, jika para pegawai didorong untuk berperilaku disiplin dalam setiap aktivitas kerja, disertai dengan rasa senang/ semangat maka kinerja akan tercapai. Dengan kata lain, secara kuantitatif kinerja adalah hasil yang dicapai melalui tindakan disiplin dan semangat kerja dengan nilai prediksi sebesar 62,1%. Besarnya nilai kemungkinan diatas menegaskan, bahwa faktor disiplin dan motivasi perlu dipelihara sebagai bagian terintegrasi dari pelaksanaan tugas. Sehingga, para pimpinan berkewajiban

mendorong pola kerja disiplin dan memotivasi para pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1991). Kinerja yang maksimal dapat dipicu dengan adanya tingkat disiplin dan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai. Disiplin dan motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, sesuai peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin dan motivasi kerja. Sesuai pendapat dari Moekijat (2002) disiplin timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed*. *Command discipline*, dalam hal ini sebuah organisasi harus membuat peraturan yang jelas dan memberikan sanksi yang tegas kepada pelaku indisipliner, dengan adanya sanksi yang tegas, maka akan meminimalisir pegawai

untuk melakukan tindakan indisipliner. *Self imposed*, atasan harus bisa membantu pegawai untuk menumbuhkan disiplin di dalam diri pegawai dengan cara memberikan teladan yang baik kepada bawahannya, sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja secara disiplin.

Menurut Saydam (2012), tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai yaitu pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Pemberian motivasi tersebut lebih merupakan suatu kiat dibandingkan suatu ilmu. Hal ini disebabkan yang dituntut dalam penerapannya adalah kemampuan untuk memengaruhi dan menyakinkan pegawai yang akan diberi motivasi tersebut. Ketika disiplin pegawai membaik, secara tidak langsung maka motivasi pegawainya pun akan meningkat dan dengan demikian akan memengaruhi kinerja pegawainya.

#### SIMPULAN

Disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur. Dan secara simultan disiplin dan motivasi berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Satker Sekjen Kemenag Lampung Timur.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M., Niswaty, R., Darwis, M., Arhas, SH, & Salam, R. (2019). Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.1, 35-44.
- Blaga, P., & Jozsef, B. (2014). Sumber Daya Manusia, Lingkaran Kualitas dan Inovasi. *procedia Ekonomi dan Keuangan*,15, 1458-1462. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00611-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00611-X)
- Chen, G., & Klimoski, RJ (2007). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di tempat kerja: Is keadaan ilmu kita kuat? *Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia*,17(2), 180-190. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.03.004>
- Córdova, FM, Durán, CA, Pincheira, M., Palominos, F., & Galindo, R. (2019). Pengetahuan Pengelolaan Aktiva Tak Berwujud pada Perusahaan Jasa. *Ilmu Komputer Procedia*, 162, 596-603. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.12.028>
- Cui, Y., Zhang, Y., Guo, J., Hu, H., & Meng, H. (2019). Pengetahuan tim manajemen puncak 250 *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik* Jilid 10 Nomor 1, Januari - Juni 2020. Hal 243-252 heterogenitas, struktur kepemilikan dan kinerja keuangan: Bukti dari perusahaan IT China yang terdaftar. *Peralman Teknologi dan Perubahan Sosial*,140, 14-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.12.008>
- Doyle, S. (2019). Bagian 6 - Manajemen Mutu Khusus Disiplin (SBT-QM di FS Doyle (ed.); hal. 245-323). Pers Akademik. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-805416-1.00006-2>
- Graham, S. (2020). Sebuah teori atribusi motivasi. *Pendidikan Kontemporer Psikologi*, 101861. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101861>
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. 2010. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara), *Jurnal Manajemen* 5 (1): 22-38.
- Kanat-Maymon, Y., Elimelech, M., & Roth, G. (2020). Motivasi kerja sebagai antecedent dan hasil kepemimpinan: Mengintegrasikan teori penentuan nasib sendiri dan berbagai teori kepemimpinan. *Eropa Manajemen Journal*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.003>
- Kazakovs, M., Verdina, A., & Arhipova, I. (2015). Otomatisasi Sumber Daya Manusia Perencanaan Pembangunan. *Ilmu Komputer Procedia*,77, 234-239. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.12.379>
- Levine, DK, & Modica, S. (2016). Disiplin Sebaya dan Insentif dalam Grup. *Jurnal dari Perilaku & Organisasi Ekonomi*, 123, 19-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.12.006>
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber*

- daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Di Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Maslow, AH (1943). Sebuah teori motivasi manusia. Tinjauan Psikologis. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Moekijat. (2002). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Pionir Jaya.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 206-211.
- Niswaty, R., Rusbiati, S., Jamaluddin, J., & Salam, R. (2017). Pengaruh Guru Penguatan Motivasi Siswa. *Konferensi Internasional tentang Pendidikan, Sains, Seni dan Teknologi*, 148-152.
- Purnomo, Joko. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Disas Kehutanan dan Perkebunan Jepara. *Jurnal Daya Saing* 5 (1): 25-41.
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Salam, R., Akib, H., & Daraba, D. (2018). Pemanfaatan Media Pembelajaran Dalam Memotivasi Siswa Sedang belajar. *Konferensi Internasional Pertama tentang Ilmu Sosial (ICSS 2018)*.
- Saleh, S. (2014). Penegakan Disiplin (Suatu Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai). *Jurnal Administrare*, 1(1), 8-19.
- Sarman, H., Akib, H., & Niswaty, R. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Kantor Jurnal*, 1(2), 115-122.
- Saydam, Gouzali. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Sharafoddin, S., & Emsia, E. (2016). Pengaruh Penilaian Saham Terhadap Perseroan Pengelolaan. *Ekonomi dan Keuangan Procedia*, 36, 128-136. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30024-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30024-7)
- Sulistiyani, Ambar. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sunarsi, D. (2018a). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53-65.
- Sunarsi, D. (2018b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Mohamad Duddy Dinantara; Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Pegawai , 5(1), 1-18.
- Sunarsi, D. (2018c). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Semarang*, 1(1).
- Suprpto, S., Pomalingo, N., & Akib, H. (2018). Penerapan budaya disiplin bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Gorontalo (Studi Penerapan Rompi Duta Disiplin). *Konferensi Internasional Pertama tentang Ilmu Sosial (ICSS 2018)*.
- Susiarto dan ahmadi, Slamet. 2007, "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU Jakarta Selatan," *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan* 4 (1): 34-41

- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT. Prenada Media Group, Jakarta
- Taguchi, Y. (2015). Faktor Pembentuk Motivasi Kerja di Jepang. *Manufaktur Procedia*, 3, 717-722. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.314>
- Vardarlier, P. (2016). Pendekatan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Selama Krisis. *Procedia - Ilmu Sosial dan Perilaku*, 235, 463-472. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.057>
- Waris, APM dan A. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Pegawai Kinerja di Perusahaan (Studi Kasus di PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Ilmu Sosial dan Perilaku*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Zhang, YE, & Nesbit, PL (2018). Pengembangan Bakat di Cina: Manajer sumber daya manusia persepsi Nilai MBA. *Jurnal Internasional Pendidikan Manajemen*, 16(3), 380-393. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijme.2018.06.001>