

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Studi Empiris pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang)

Eilien Try Anggilia¹, M. Ato'illah², Kusnanto Darmawan³

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia¹²³

Email: eilienanggilia227@gmail.com¹, atokwiga73@gmail.com², kusnanto.wiga@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Volume 5

Nomor 4

Bulan Juni

Tahun 2023

Halaman 274-281

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang. Penelitian ini merupakan jenis asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan lokasi penelitian yang digunakan adalah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan sumber data internal dan eksternal. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 180 pegawai. Metode pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin tingkat kesalahan 5% dengan sampel yang digunakan sejumlah 65 responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linier berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang. Secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and discipline on employee performance at the Civil Service Police Unit Office Lumajang Regency. This Research is an associative type using a quantitative approach with the research location use is the Civil Service Police Unit Office Lumajang Regency. The types of data used are primary and secondary data with internal and external data sources. The population in the study is 180 employees. The sampling Method is by using the slovin formula with an error rate of 5% with a sample of 65 respondents. The result of this study indicate that motivation has a significant effect on the performance of honorary employees at Satpol PP office Lumajang regency. Work discipline has a

significant influence on the performance of honorary employees at the Satpol PP Office Lumajang Regency. Partially, the variables of motivation and work discipline with caregivera partially affect the performance of employees at Satpol PP Office Lumajang Regency.

Keywords: Work Disclipne, Performamce, Motivation

PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan Lembaga yang menjalankan seluruh kegiatan pemerintah yang sumbernya dari masyarakat daerah. Tujuan untuk membantu, mengatur berjalannya kegiatan masyarakat, memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menjamin kepastian hukum. Dalam penegakan Perda, sebagai pelaksanaanya di lapangan yang di emban oleh Satpol PP. Satpol PP merupakan perangkat daerah dalam menegakkab keamanan dan ketertiban umum menegakkan Peraturan Daerah (Perda). Satpol PP mempunyai tugas dan tanggung jawab menciptakan suatu kondisi yang tentram, tertib dan teratur sehingga dapat berjalan dengan baik dan lancar. Banyak kalangan merasa Perda yang sudah diberlakukan tidak disosialisasikan terlebih dahulu, sehingga terjadinya kesalahpahaman masyarakat akan pentingnya Perda. Oleh sebab itu Satpol PP melakukan Tindakan setelah adanya pelanggaran yang sudah terakumulasi dan penegakannya sering terjadi keributan antar aparat dengan pihak yang membuat pelanggaran.

Sumber daya manusia mengasumsikan bahwa pekerjaan manusia perlunya dikelola dengan benar. (Imam Abrori et al., 2022) menyatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana tercapainya tujuan organisasi yang ditentukan. Sumber daya manusia merupakan suatu motor penggerak organsasi untuk mencapai tujuan bisnis yang dilakukan. Sehingga kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawan yang ada di organisasi atau perusahaan. Demikian pula di Kabupaten Lumajang, masih banyak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Karena pelanggaran bisa terjadi kapan saja, maka sebagai pegawai Satpol PP bertanggung jawab dan siap siaga dalam mengatasi masalah yang ada. Sehingga dalam hal ini membutuhkan kinerja oegawai yang dapat mengatasi pelanggaran-pelanggaran masyarakat.

Menurut Mangkunegara, (2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. maka di suatu organisasi kinerja pegawai harus didukung oelh sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Menurut (Z. Hidayat & Muchamad Taufiq, 2012) disiplin kerja adalah suatu dorongan karyawan terhadap suatu aturan maupun ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan dengan adanya kesadaran seseorang bukan adanya unsur keterpaksaan. Untuk mendorong pegawai agar memiliki disiplin yang tinggi membutuhkan adanya motivasi guna mendorong kinerja pegawai menjadi optimal.

Menurut Suswati, (2022) motivasi adalah suatu kebutuhan ynag mendorong perilaku untuk mencapai tujuan tertentu sehingga motivasi kerja dapat menyebabkan semangat atau dorongan pegawai untuk bekerja agar lebih baik. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut pedoman Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Gabriel, (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja sudah banyak dilakukan, tetapi terdapat perbedaan seperti variabel independen, metode penelitian yang digunakan, objek penelitian dan populasi yang digunakan antar penelitian sebelumnya dengan penelitian ini selain menjelaskan

tentang Satpol PP di Kabupaten Lumajang namun penelitian ini juga mengubah penelitian yang lain seperti jika penelitian sebelumnya fokus pada gambaran umum tentang Satpol PP, sedangkan penelitian ini memperdalam spesifik pada variabel motivasi, dan disiplin kerja, selain itu penelitian ini masih perlu dilakukan kembali penelitian yang sama untuk lebih memperdalam penelitian pada variabel ini. Maka dari itu penyebab peneliti tertarik untuk meneliti dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer Satpol PP di Kabupaten Lumajang.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Grand teori yang digunakan oleh penelitian ini adalah *Goal setting theory*. *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori dinilai sebagai salah satu dari tujuh puluh tiga teori penting dalam teori MSDM dan perilaku organisasi. E.A. Locke *et al.*, (2006) mengatakan untuk memudahkan memahami motivasi dan tindakan seseorang, maka perlu memahami perilaku organisasi pada level individu. Tujuan spesifik ini sebenarnya bertujuan untuk mengurangi beberapa variasi kinerja dengan mengurangi ambiguitas, sementara memiliki tujuan yang sulit memberi energi dan mengarah ke usaha yang lebih besar. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Motivasi

Pandangan Suswati, (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan tertentu sehingga motivasi kerja dapat menyebabkan semangat atau dorongan pegawai untuk bekerja agar lebih baik. Menurut (Luthfan, 2016) menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
2. 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
3. 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
4. Tanggung Jawab, Memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

Disiplin Kerja

Menurut (Z. Hidayat & Muchamad Taufiq, 2012) disiplin kerja adalah suatu dorongan karyawan terhadap suatu aturan maupun ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan dengan adanya kesadaran seseorang bukan adanya unsur keterpaksaan. Menurut Sumadhinata, (2018) indikator Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai sesama karyawan.

Kinerja

Pandangan (Mohammad Ato'illah, 2014) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai. Menurut (Syafrina, 2017) beberapa syarat indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja
Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dari pekerjaannya.
2. Kejujuran
Kejujuran di dalam pekerjaan sangat penting bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan maupun memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain.
3. Kedisiplinan
Kedisiplinan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada serta melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang sudah diberikan.
4. Kreativitas
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Sehingga hasil kerja nya bermanfaat untuk perusahaan.
5. Kepemimpinan
Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, disegani, berwibawa serta dapat memotivasi orang lain untuk bekerja lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif populasi yang dipilih pada penelitian ini adalah pegawai honorer Satpol PP di Kabupaten Lumajang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 65 responden, dengan metode pengambilan sampel dengan rumus slovin tingkat kesalahan 5%. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah analisis linier berganda. Dalam pengujian data ini ada 5 teknik pengujian yang dilakukan yaitu uji instrumen yang terdapat uji validitas dan uji realibilitas. Selanjutnya ada uji asumsi klasik yang terdapat uji normalitas, uji multiklonieritas, dan uji heterokesdasitias. Selanjutnya ada analisis linier berganda, dan uji hipotesis dimana didalamnya melakukan uji t parsial, dan yang terakhir ada koefisien determinasi (R^2).

RESULTS AND DISCUSSION

Deskripsi responden dikumpulkan menjadi beberapa kelompok yang pertama berdasarkan usia, dan dari 65 responden jumlah paling banyak terdapat pada usia 26-30 tahun sebanyak 28 responden, yang kedua dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin. dari 65 responden, 54 responden berjenis kelamin Laki-laki atau 83% dan perempuan sebanyak 11 responden atau 17%. Responden yang ketiga berdasarkan Pendidikan terakhir dari 65 responden Pendidikan terakhir SLTA berjumlah 62 responden atau 94% dan Pendidikan S1 berjumlah 4 responden 6%. Responden berdasarkan Jabatan dari 65 responden, jumlah jabatan paling banyak terdapat pada jabatan Keamanan & ketertiban umum sebanyak 31 responden atau 47%. Dalam melakukan pengujian data, ada 5 teknik pengujian yang dilakukan yaitu uji instrument yang terdapat uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya pada uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pada pengujian selanjutnya terdapat analisis linier berganda dan uji hipotesis dimana didalamnya melakukan uji t (Parsial), pengujian terakhir yaitu koefisien Determinasi R^2 .

Uji Instrument

Hasil pengujian validitas diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh variabel yang terdiri dari Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari batas r atau diatas 0,3 sehingga variabel dinyatakan valid.

Hasil pengujian reliabilitas diketahui koefisien reliabilitas untuk variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y) seluruhnya mempunyai koefisien cronbach's alpha diatas 0,6 sehingga variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas data diuji menggunakan uji statistic non parametrik *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* dapat diketahui nilai signifikan 0,050 variabel motivasi dan nilai signifikan pada variabel disiplin kerja sebesar 0,093 atau lebih dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil dari pengujian multikolinieritas dapat diketahui nilai VIF lebih < 10 dan *tolerance* > 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent yang digunakan penelitian ini tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas. Hasil pada pengujian heteroskedastisitas menggunakan *Uji Glesjer* dimana hasil menunjukkan bahwa jika nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan lebih dari nilai $\alpha = 0,05$ maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.512	2.432		8.022	.000
Motivasi	.522	.469	.432	2.345	.269
Disiplin Kerja	.514	.448	.445	2.459	.255

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 19.512 + 0,522 X_1 + 0,514 X_2 + 2,432$

Pengujian Hipotesis

Tabel 2 Hasil Pengujian t (Parsial)

	Model	t	Sig
1	(Constant)	8.022	.000
	Motivasi	2.345	.269
	Disiplin Kerja	2.459	.255

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS (2023)

Untuk pengujian t terhadap masing-masing variabel independent maka diperlukan hasil t_{hitung} . Hasil t_{tabel} pada nilai signifikan dua arah 5% dengan menggunakan derajat kebebasan $(n-2) = 65-2 = 63$ karena menggunakan lebih dari satu variabel maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998341.

- Hasil uji t untuk variabel motivasi (x_1) diperoleh nilai t_{hitung} 2,345 dengan tingkat signifikan 0,269 dengan menggunakan batas signifikan 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99834. Jadi t_{hitung} 2,345 > t_{tabel} 1,99834 yang berate H1 diterima dengan tingkat signifikan 0,000 yang berada dibawahbatas signifikan 5% atau 0,05. maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Satpol PP di Kabupaten Lumajang.
- Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (x_2) diperoleh nilai t_{hitung} 2,459 dengan tingkat signifikan 0,255 dengan menggunakan batas signifikan 5% atau 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar

1,99834. Jadi $t_{hitung} 2,459 > t_{tabel} 1,99834$ yang berarti H_2 diterima dengan tingkat signifikan 0,000 yang berada dibawahbatas signifikan 5% atau 0,05. maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Satpol PP di Kabupaten Lumajang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.145 ^a	.241	.244	2.65405

a. Predictor: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner dengan SPSS (2023)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,24. Hal ini berarti 24,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja. Sisanya 75,9% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan lain-lain.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden dari masing-masing variabel sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan persetujuan yang tinggi terhadap masing-masing variabel. Responden dalam penelitian ini sebanyak 65 pegawai honorer pada kantor Satpol PP di Kabupaten Lumajang. Hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden dapat disimpulkan bahwa pegawai honorer didominasi oleh laki-laki dengan usia 26-30 tahun dengan Pendidikan terakhir paling banyak SLTA dan jabatan yang paling banyak yaitu Keamanan dan ketertiban umum. Hasil ini diperoleh dari masing-masing variabel independen motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Satpol PP di Kabupaten Lumajang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Satpol PP di Kabupaten Lumajang. Hal ini ditunjukkan dari mayoritas respon yang disampaikan kepada respon terhadap beberapa butir pertanyaan yang mendukung motivasi terhadap kinerja karena dengan seringnya memberikan motivasi kepada pegawai dengan cara memberikan reward atau penghargaan, pemimpin sering memotivasi karyawannya sehingga hasil kinerja pegawai akan berjalan dengan baik dan lebih optimal. Berdasarkan penjabaran hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini karena sesama pegawai saling memiliki kontribusi yang baik dan saling memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga dengan adanya motivasi mampu mendorong semangat bekerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka bisa dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Azhari Fadhlani, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Satpol PP di Kabupaten Lumajang. Hal ini ditunjukkan dari mayoritas respon yang disampaikan kepada respon terhadap beberapa item pertanyaan yang mendukung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai agar tujuan yang ingin

dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah dapat terlaksanakan dengan baik. Berdasarkan penjelasan hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Satpol PP di Kabupaten Lumajang. Hal ini dikarenakan para pegawai selalu disiplin dalam bekerja dan mampu mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja maka akan mendorong para pegawai melaksanakan peraturan yang berlaku di organisasi secara sadar tanpa adanya unsur keterpaksaan. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut (Syafriana, 2017) dan (Purnawijaya, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

- a. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang
- b. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Lumajang
- c. Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,241 Hal ini berarti 24,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu Motivasi dan Disiplin kerja. Sisanya 75,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya seperti variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001.
- Arifin, N. (Ed.). (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan kasus*. UNISNU PRESS.
- Azhari Fadhlana. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 46.
- Clara, Tawas, H., & Mintardjo, C. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado Effect of Professionalism, Organizational Commitment and Work Satisfaction To Employees Performance in Pt. Ba. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2808–2818.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Doni Bachtar. (2013). Management Analysis Journal PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Hidayat, C., & Ferdiansyah. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379.
- Hidayat, Z., & Muchamad Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80–97.
- Illanisa et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Imam Abrori, F.Harini, & Hidayat, Z. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di puskesmas Penanggal. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 285–294.
- Irmayani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Gunadi (Ed.)). Deepublish.
- Kusnanto Darmawan. (2018). Kepemimpinan Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 2(1), 212–222.
- Luthfan, H. (2016). (*Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul*).
- Mangkunegara, A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mohammad Ato'illah. (2014). *ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI*

*TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DI KECAMATAN LUMAJANG
KABUPATEN LUMAJANG. 4(1), 1–18.*

- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*, 30–32.
- Nurlina, & Yulandi, E. (2021). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 5.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Sibagariang, A. (2013). pengaruh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, sarana pendukung dan komitmen organisasi terhadap kinerja SKPD. *Universitas Negeri Padang*, 16(4), 2013.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Kencana.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- via lailatur rizki, Abrori, I., & Muttaqien, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704.
- Wulandari, F. (2022). *Middle Range Teori dalam Ilmu Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam* (Issue February).