

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

Shafira Eka Damayanti^{1*}, W. Widarta²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstract: Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan kuesioner, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerjamemiliki pengaruh positif yang kuat. Temuan ini diharapkan menjadi masukan bagi peningkatan kinerja karyawan di sektor pemerintahan.

Keywords: Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.53697/jim.v5i1.2180>

*Correspondence: Shafira Eka

Damayanti

Email: 200510077@student.mercubuana-yogya.ac.id

Received: 20-01-2025

Accepted: 21-02-2025

Published: 21-03-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: *This research analyzes the influence of leadership, discipline and work motivation on employee performance at the Yogyakarta Special Region Manpower and Transmigration Service. The method used was a quantitative survey with a questionnaire, and data analysis was carried out using multiple linear regression. The research results show that leadership, discipline and work motivation have a significant effect on employee performance. Leadership, discipline and work motivation have a strong positive influence. It is hoped that these findings will provide input for improving employee performance in the government sector.*

Keywords: *Leadership, Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah usaha para pemimpin untuk mempengaruhi anggota karyawannya. Karyawan dapat mengikuti instruksi dan menyelesaikan tugas tepat waktu, peran kepemimpinan sangat penting karena harus mengoordinasikan berbagai kebutuhan dan menyediakan lingkungan kerja yang positif. Para pemimpin harus mampu meningkatkan kinerja bawahannya setelah melakukan sejumlah upaya untuk menginspirasi mereka guna mencapai tujuan organisasi (Kurnia et al., 2019).

Kepemimpinan menurut Nadila (2022) adalah segala aktivitas yang dilakukan orang lain agar dapat memberikan pengaruh terhadap keinginan orang lain supaya mampu menggapai tujuan bersama. Berdasarkan pendapat (Sedarmayanti, 2017) kepemimpinan ialah gaya perilaku yang pemimpin tunjukkan untuk memberikan pengaruh pada orang lain.

Sehubungan dengan pendapat (Efrem et al., 2022) menyatakan bahwa disiplin ialah bentuk kemampuan seseorang serta tindakan teratur yang diperlihatkan oleh pegawai, dan mencerminkan tingkat keseriusan kerjasama. Sementara menurut Betjo Siswanto (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah tentang menaati ketentuan dan ketentuan tertulis dan tidak tertulis, bersikap hormat, atau patuh. Mampu mengambil tanggung jawab dan siap menghadapi akibat dari pelanggaran kewajiban juga merupakan aspek-aspek disiplin.

Motivasi menurut (Andayani et al., 2020) mengemukakan motivasi dipahami sebagai faktor utama untuk kesuksesan sebuah organisasi dengan memastikan keberlangsungan aktivitas dalam sebuah organisasi melalui tunjangan dan bantuan yang kuat. Motivasi merupakan pemberian bimbingan atau arahan yang berkelanjutan, sumber daya, dan penghargaan agar individu termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Astuti (2017) menyatakan motivasi ialah tentang proses yang mendorong perilaku menjaga kemajuan tingkah laku, dan memfokuskan terkait tindakan tertentu.

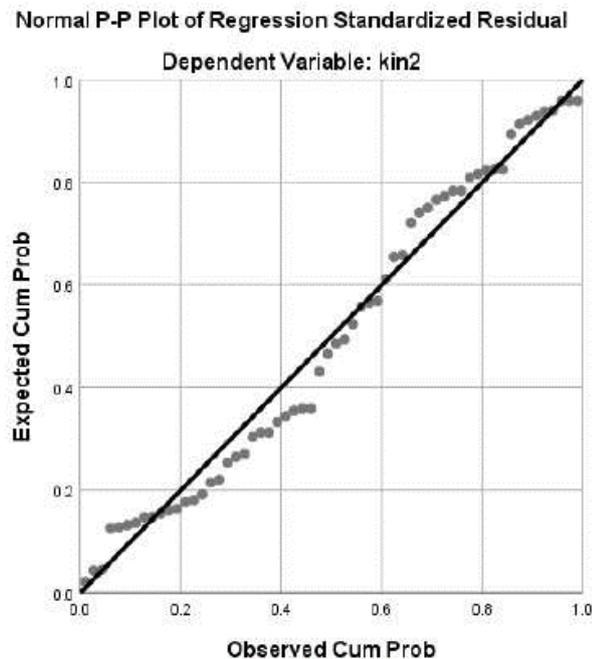
Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dilaksanakan demi memperoleh tujuan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja seorang individu dapat dinilai berdasarkan pada seberapa baik ia menyelesaikan tugas-tugasnya. Output yang sesuai diberikan dengan tim atau individu dilingkungan organisasi sesuai melalui peran dan tanggung jawabnya masing-masing, atau dari tindakan-tindakan yang sesuai dengan definisi tugas, batasan waktu, kualitas, dan kuantitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Metodologi

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Berdasarkan Sugiyono (2020), mendefinisikan metode kuantitatif selaku landasan *filosofis positivisme* yang melibatkan analisis data untuk menguji asumsi hipotesis, mengumpulkan data melalui penelitian statistik atau kuantitatif, dan memeriksa populasi atau sampel tertentu. Menggunakan metode survei yang memanfaatkan alat pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini mencakup karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 60 karyawan. Sampel merupakan bagian dari ukuran dan unsur populasi. Penelitian ini memakai sampel yang ditarik dari populasi jika populasinya besar serta tidak mampu mengambil keseluruhan populasi, seperti dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, ataupun waktu. Menurut Sugiyono (2017), dalam pelaksanaannya menerapkan teknik sampling jenuh, yakni teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dipakai sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian normalitas data perlu dilihat apakah model regresi pada penelitian ini mempunyai residual dengan distribusi normal ataupun tidak. Dasar dalam pengambilan keputusan dengan menganalisis dan mengamati data (titik) pada garis diagonal grafik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Probability Plot)

Pada gambar 1, hasil pengamatan menunjukkan bahwa titik-titik pada normal *Probability Plot* sejajar dekat dengan garis lurus, yang menandakan bahwasanya residual dari model regresi berdistribusi normal.

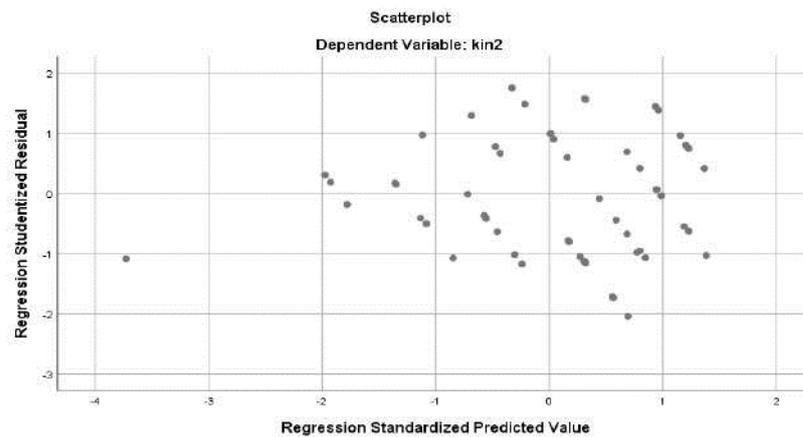
Pengujian multikolinieritas memiliki tujuan agar dapat menevaluasi apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi saling mempengaruhi. Satu dari sejumlah cara dalam menidentifikasi hadirnya masalah multikolinieritas ialah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF.

Tabel 1. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	3.091	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin (X2)	1.455	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (X3)	2.567	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan analisis pada tabel 1. mampu ditemukan bahwasanya nilai VIF dari ketiga variabel yakni kepemimpinan, disiplin, serta motivasi kerja berada dibawah angka 10, Hal ini menunjukkan mengenai variabel independen pada analisis ini memperoleh syarat bebas dari multikolinieritas.

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.3, model regresi scatterplot dalam melakukan pengujian temuan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan meninjau pola distribusinya; jika muncul pola yang teratur, contohnya titik-titik yang membangun pola bergelombang, melebar, atau menyempit, maka terdapat heteroskedastisitas. Dan di sisi lain, dapat dikatakan tidak ada heteroskedastisitas jikalau tidak muncul pola yang nampak serta titik-titik tersebar secara acak di atas atau di bawah nilai 0 di sumbu Y.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik di Gambar 4.3 yang ditemui tersebar dengan cara acak maupun tersebar di bagian atas atau bawah angka 0 di sumbu y. Fenomena tersebut menggambarkan bahwasanya model regresi yang dipakai dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda diterapkan sebagai mengevaluasi tingkat sebuah variabel kepemimpinan (X1), disiplin (X2), motivasi kerja (X3), serta kinerja karyawan (Y) saling berkontribusi dalam mempengaruhi hasil secara bersama-sama.

Tabel 2. Koefisiensi Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.219	1.171		8.728	.000
	X1	.244	.071	.308	3.438	.001
	X2	.430	.064	.414	6.742	.000
	X3	.230	.050	.373	4.575	.000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 10.219 + 0,244X1 + 0,430X2 + 0,230X3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwasanya:

1. Konstanta sebanyak 10,219, artinya tanpa adanya perubahan pada variabel bebas yang meliputi kepemimpinan, disiplin serta motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta tetap sebesar 10,219.
2. Koefisiensi regresi yang diperoleh sebesar 0,244, variabel kepemimpinan (X1) terbukti mempengaruhi secara positif secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karenanya, yang menunjukkan peningkatan perkembangan kualitas kepemimpinan akan mendorong kemajuan dalam kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi sebanyak 0,430 menggambarkan hubungan positif yang signifikan antara disiplin (X2) dan kinerja. Artinya, disiplin yang lebih tinggi akan mendorong juga peningkatan hasil kinerja secara keseluruhan.
4. Temuan hasil ini menunjukkan bahwa Koefisien regresi sebesar 0,230, motivasi kerja (X3) mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja, jika semakin meningkat motivasi kerja yang karyawan miliki maka semakin besar untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Tindakan uji t akan dapat membuktikan apakah kepemimpinan, disiplin, serta motivasi kerja mempengaruhi dengan cara parsial terhadap kinerja karyawan. Dibuat dengan menguji nilai signifikansi t dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3. Hasil uji-t

		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.219	1.171		8.728	.000
	X1	.244	.071	.308	3.438	.001
	X2	.430	.064	.414	6.742	.000
	X3	.230	.050	.373	4.575	.000

a. Dependent Variable: Y

Kesimpulan berikut mengenai temuan uji-t akan diambil dari Tabel 4. diatas:

1. *Hubungan Antara Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*
Berdasarkan uji-t di Tabel 4.18, relasi diantara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan menunjukkan signifikan. Dengan nilai taraf signifikan 5% (0,05), bahwa nilai signifikansi 0,001 berada di bawah 0,05. Mampu ditarik kesimpulan bahwasanya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi dengan cara signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Antara Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan tingkat probabilitas 5% (0,05), memperlihatkan hasil uji-t nilai signifikan sejumlah 0,000 adalah tidak melebihi batas probabilitas 0,05 ataupun ($0,000 < 0,05$). Perihal tersebut menegaskan bahwa variabel disiplin mempunyai kontribusi yang kuat dan nampak signifikansinya terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Antara Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji signifikan menghasilkan nilai 0,000 dalam tingkat signifikan 5% 0,05. Nilai signifikan kurang dari 0,05 ataupun $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti mempengaruhi dengan nampak signifikansinya terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikan Simultan (uji F)

Penelitian ini bertujuan agar dapat membedakan secara cepat berbagai faktor yang mempengaruhi variabel dependen dengan cara serempak. Dampaknya terhadap kinerja karyawan memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan, disiplin, serta motivasi kerja semuanya memegang peranan penting.

Tabel 4. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.800	3	61.600	109.920	.000 ^b
	Residual	31.383	56	.560		
	Total	216.183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau dibawah dari 0,05. Tabel 4.14 memperlihatkan bahwasanya faktor kepemimpinan, disiplin maupun motivasi kerja dengan cara serempak mempengaruhi dengan nampak signifikansinya terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Penelitian ini memiliki tujuan agar dapat melihat apakah kepemimpinan, disiplin, maupun motivasi kerja dengan cara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah Tabel 4.15 analisis perhitungan uji koefisiensi determinasi (R²):

Tabel 5. Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.847	.749

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Nilai Adjusted R2 sebesar 0,847 dari data di Tabel 4.15. perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya perubahan kepemimpinan, disiplin, serta motivasi kerja mempengaruhi 84,7% variasi perubahan kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Namun, terdapat variabel lainnya yang mampu memberikan pengaruh terhadap faktor yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini, dengan pengaruh sebesar 15,35%.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial membuktikan bahwasanya kualitas kepemimpinan mempengaruhi dengan nampak signifikansinya terhadap kinerja karyawan. Mampu dipahami bahwasanya kualitas kepemimpinan yang lebih baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih optimal. Nilai mean tertinggi sebesar 4,37 pada variabel kepemimpinan terdapat pada item pernyataan yaitu pimpinan dalam bekerja selalu melakukan kerjasama dan hubungan baik dengan para bawahannya. Hal ini berarti kepemimpinan mengikutsertakan bawahan dalam proses pengambilan keputusan serta memicu karyawannya dalam berpartisipasi secara penuh sehingga menciptakan rasa tanggung jawab bersama terhadap pencapaian tujuan instansi. Temuan penelitian ini selaras pada penelitian Indrayanti (2020) yang memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Variabel disiplin terbukti mempengaruhi dengan positif serta nampak signifikansinya terhadap kinerja karyawan berlandaskan tindakan uji parsial. Pada dasarnya, tingkat kinerja karyawan instansi akan meningkat seiring dengan besarnya disiplin yang diterapkan. Butir pernyataan yang menyatakan bahwasanya tujuan pekerjaan yang disajikan untuk karyawan harus sejalan terhadap kemampuan pegawai yang mengerjakan. Melalui nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,55. Terlihat adanya hubungan langsung yang memperkuat disiplin dan kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut. Hasil analisis ini didukung oleh penelitian Cahyo tahun 2022, disiplin memengaruhi kinerja karyawan dengan cara positif serta signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berhubungan secara positif serta nampak signifikansinya terhadap kinerja karyawan. Perihal tersebut mengindikasikan bahwasanya peningkatan motivasi kerja mampu menjadi pendorong utama dalam meningkatkan performansi kinerja karyawan ditempat kerja. Nilai mean tertinggi sebesar 4,42 pada variabel motivasi kerja terdapat pada item pernyataan merasa senang dengan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya, memberikan hasil kerja dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil analisis terdahulu yang diterapkan oleh Noviarita (2017), motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda memperlihatkan bahwasanya terdapat pengaruh yang nampak signifikansinya pada variabel kepemimpinan, disiplin, serta motivasi kerja

dengan cara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan yang berkualitas tinggi mampu memberi pengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai melalui teknik menyeluruh, maka pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus selaras dengan tingkat keahliannya. akan menjadikan tugas maupun tanggung jawab mampu menciptakan kinerja yang baik. Selanjutnya pegawai yang senang dengan pekerjaannya sendiri akan memberikan hasil kerja dan merasa senang dengan pekerjaannya mewujudkan visi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ambo Uleng, Awaludin, Anur Achsanuddin & Hasriwana (2023) yang menjelaskan bahwasanya disiplin serta motivasi kerja dengan cara bersamaan memberikan pengaruh positif serta nampak signifikansinya terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah analisis yang lebih mendalam, beberapa kesimpulan dapat diambil terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Peran kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya keterhubungan yang kuat antara kualitas kepemimpinan dengan performa kerja karyawan di instansi tersebut. Selain itu, disiplin juga terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tingginya tingkat disiplin di antara karyawan mampu berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kualitas dan hasil kerja mereka. Hal ini menandakan bahwa penerapan disiplin yang konsisten menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas kerja. Motivasi kerja menjadi faktor lain yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Motivasi yang baik memberikan dorongan internal yang kuat bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hasil uji F menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kombinasi dari kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja. Kepemimpinan, disiplin, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya membuka peluang besar bagi pencapaian target dan tujuan instansi secara keseluruhan. Hal ini menggaris bawahi pentingnya pengelolaan yang baik terhadap kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja dalam mendukung keberhasilan instansi.

Daftar Pustaka

- Azis & Fauzah (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi IV, Yogyakarta: BPFE
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Maksipreneur: Vol. II* (Issue 2).
- Andayani, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Lahat, S. (n.d.). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojava Mandiri Kabupaten Lahat*. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Efrem, J., Hernawan, E., Kerja, D., Lingkungan, G. K., Kompensasi, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. In *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 2).
- Ekhsan, M., & studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado Influences Of Leadership And Working Motivation To Employees Performance At Pt. Amanah Finance In Manado City*.
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Krisna Heryanda, K., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Kartini, Kartono. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Parsada.
- Khoiri, M., & Rahma Oktavia, N. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan* (Vol. 19, Issue 1).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Nur Azizah, S., Rahmawati, R., Wahyudin, C., Anak Lydon, N., & Studi Administrasi Publik, P. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Influence Of Leadership On Civil Servant Performance*.
- NADILA, N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Di Cv Istimewa Jaya Digital Printing Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Pamulang, W. U. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–

360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Penelitian, H., Pengabdian, D., Masyarakat, K., Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Risabethe, A., & Astuti, B. (n.d.). *Pengembangan Media Pembelajaran Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Dan Karakter Semangat Kebangsaan Siswa Kelas V Sd Developing Learning Media To Enhance The Learning Motivation And Nationalism Character Of The 5 Th Grade Students Of Elementary Schools*.
- Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat* (Vol. 1).
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).