



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo

Fiqi Mahendra¹, Yunaz Farada Yoga^{2*}, Elok Dwi Vidiastutik³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : yunazfarada@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial, simultan, dan untuk mengetahui variabel dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor komisi pemilihan umum Kota Probolinggo. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 33 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sumber data yang digunakan penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. metode analisis data dalam penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh dominan terhadap kinerja dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of *Work Motivation and Work Discipline* partially, simultaneously, and to determine the dominant variable on *Employee Performance at the General Election Commission Office of Probolinggo City*. This type of research is a type of quantitative research with an associative approach. The population in this study were all employees, totaling 33 employees with a sampling technique that is saturated sample. Source of data used in this research comes from primary data and secondary data. data analysis methods in this study in the form of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study indicate the effect of *Work Motivation and Work Discipline* simultaneously has a significant effect on *Employee Performance*. The results of this study also indicate that *Work Motivation* partially has a significant effect on *Employee Performance*. And *Work Discipline* partially has a significant effect on *Employee Performance*. The dominant influence in this study is *Work Discipline*..

Keywords: Work motivation, Work discipline, Employee performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga Negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi pemilihan umum anggota DPR/DPRD, pemilihan umum Presiden dan Wakil Presiden, serta pemilihan umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Dalam menghadapi pemilu 2024 KPU Kota Probolinggo telah menetapkan beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi dan menerapkan disiplin kerja, sehingga semua tahapan pemilu akan berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan pada peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Yuniarsih & Suwatno, 2016). Banyak persaingan yang semakin ketat sehingga berdampak pada cepatnya perubahan yang terjadi dalam segala bidang kehidupan baik ekonomi, sosial, budaya ilmu pengetahuan, teknologi dan sebagainya. Perubahan di atas tentu membawa konsekuensi pada semua bidang kehidupan lainnya, termasuk dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan pemerintah maupun swasta, seperti halnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan, Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi kantor KPU dan pegawai.

Motivasi sangat penting, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efisiensi, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi perusahaan mencapai kinerja yang optimal (Hasibuan, 2016). Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Untuk mencapai tujuan diatas, salah satu cara yang dapat dipakai yaitu dengan pembinaan, pengarahan, pemanfaatan dan peningkatan sumber daya manusia agar menghasilkan tenaga



kerja yang produktif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja didefinisikan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Iswanto & Yusuf, 2015). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki pegawai. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka kantor membutuhkan sistem yang baik pula. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh motivasi kerja secara parsial Terhadap kinerja pegawai Pada Kantor KPU Kota Probolinggo? Adakah Pengaruh disiplin kerja secara parsial Terhadap kinerja pegawai Pada Kantor KPU Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Zein & Mahradiana, 2022). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara memicu gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan serta keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2020). Indikator Motivasi sebagai berikut: 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan, 5) kebutuhan aktualisasi diri (Widiyanti & Fitriani, 2017).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer/pimpinan untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Kusumasari, 2019). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi (Sutrisno, 2020). Indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut: 1)



Kehadiran pegawai setiap hari, 2), Ketepatan jam kerja 3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, 4) Ketaatan pegawai terhadap peraturan (Safriandi & Aginta, 2016).

Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Iswanto & Yusuf, 2015). Ada beberapa indikator kinerja pegawai sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan tugas, 4) Tanggung jawab (Dwianto et al., 2019).

Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat” Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan F hitung sebesar 66,112 > F table 19,487, dan signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $p < 0,05$, dan nilai, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan (Siregar et al., 2022). Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu “ hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Rahayu & Dahlia, 2023).

Hipotesis

H1: Bahwa ada pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo

H2: Bahwa ada pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. “Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (dperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)” (Sujarweni, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 33 responden. Penentuan pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *Sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data



kuesioner, wawancara, dokumentasi. Jenis data Data yang diperoleh yaitu ada 2 diantaranya 1) data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, panel, atau juga data hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu pegawai KPU Kota Probolinggo melalui penyebaran kuesioner. 2) data sekunder merupakan Data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku, sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini tentang gambaran umum pegawai KPU Kota Probolinggo, jumlah tenaga kerja, pendidikan terakhir dan data lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda, koefisien determinasi (r^2), pengujian hipotesis (uji simultan, uji parsial, dan uji dominan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,505	0,634	0,696	> 0,344	Valid
2	0,828	0,553	0,701	> 0,344	Valid
3	0,627	0,806	0,729	> 0,344	Valid
4	0,773	0,551	0,683	> 0,344	Valid
5	0,774	0,618		> 0,344	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai r hitung > r tabel sehingga konsep pengukuran variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai valid dan masing- masing item menunjukkan nilai berada diatas r tabel = 0,344..

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha 0,60	Keterangan
Motivasi Kerja	0,721	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,627	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,639	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian sudah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
0,87	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

hasil one sample *Kolmogorov-Smirnov* test diketahui nilai signifikan *Asym. Sig(2-tailed)* sebesar 0,087 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Ketetapan	Nilai VIF	Ketetapan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,973	> 0,1	1,028	< 10	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,973	> 0,1	1,028	< 10	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui nilai VIF kedua variabel yaitu motivasi kerja (1,028), dan disiplin kerja (1,028) hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,091	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,055	> 0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,091, dan variabel Komunikasi (X_2) 0,055. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik memengaruhi variabel dengan nilai *Abs_Res*, dikarenakan nilai probabilitas signifikannya diatas 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	Keterangan
	8,288	
Motivasi Kerja	0,227	Hubungan Positif
Disiplin Kerja	0,238	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$



$$Y = 8,288 + 0,277X_1 + 0,238X_2 + 2,622$$

Nilai konstanta sebesar 8,288 artinya jika tidak ada variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) maka akan diperoleh nilai kinerja pegawai (Y) pada kantor KPU Kota Probolinggo sebesar 8,288. Koefisien Regresi b_1 (motivasi kerja) = 0,277 angka positif yang menyatakan hubungan searah X_1 dengan Y . jika variabel motivasi kerja (X_1) naik maka kinerja pegawai (Y) akan naik. Sebaliknya jika variabel motivasi kerja (X_1) turun maka kinerja pegawai (Y) akan turun. Angka 0,277 menunjukkan jika motivasi kerjai (X_1) mengalami peningkatan satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) pada KPU Kota Probolinggo akan meningkat sebesar 0,277. Dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien Regresi b_2 (disiplin kerja) = 0,238 angka positif yang menyatakan hubungan searah X_2 dengan Y . jika variabel disiplin kerja (X_2) naik maka kinerja pegawai (Y) akan naik. Sebaliknya jika variabel disiplin kerja (X_2) turun maka kinerja pegawai (Y) akan turun. Angka 0,238 menunjukkan jika disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan satu-satuan, maka knerja pegawai (Y) pada KPU Kota Probolinggo akan meningkat sebesar 0,238. Dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,352	64,8 % berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,352. Hal tersebut diartikan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 0,352 atau 35,2 %. Sedangkan 64,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,021	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja	0,009	< 0,05	Berpengaruh

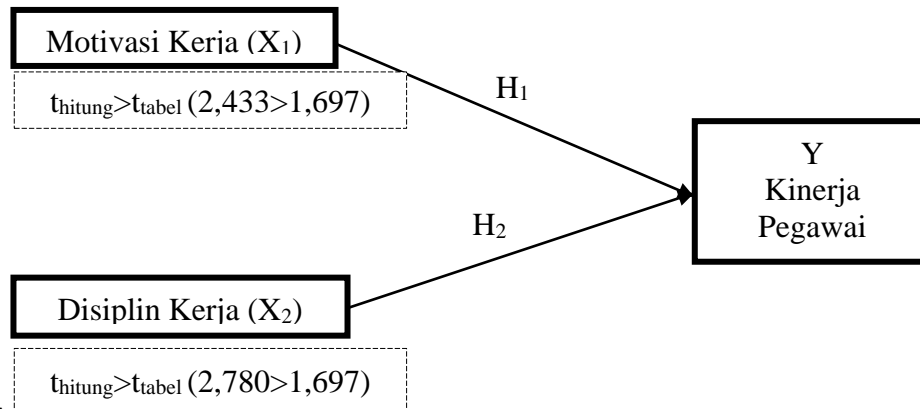
Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Diketahui bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar 2.433 > 1,697 dan nilai signifikansi 0.021 < 0.05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai.

Variabel disiplin Kerja. Diketahui bahwa variabel disiplins Kerja menunjukkan nilai t hitung < t tabel sebesar 2,780 < 1,697 dan nilai signifikansi 0.009 > 0.05 sehingga disimpulkan berpengaruh negatif namun tidak signifikan variabel disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



Pembahasan



Gambar 1 : Hasil kerangka berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian variabel motivasi kerja dan disiplin kerja diperoleh nilai $F_{hitung} 8,156 > 3,30$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPU Kota Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Siregar *dkk*, (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2,780 > t_{tabel} 1,697$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada KPU Kota Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu & Dahlia (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu.



5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada KPU Kota Probolinggo” maka dapat disimpulkan bahwa: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa sebagai tambahan informasi dan bahan referensi serta studi kepustakaan bagi peneliti lain yang berhubungan dengan bahasan penelitian ini atau melakukan penelitian lanjutan dengan cara memperluas atau menambahkan variabel serta pengukuran variabel dan menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi sehingga lebih memaksimalkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Ke-19)*. PT. Bumi Aksara. https://www.mendeley.com/catalogue/a48522a2-3efa-3ce9-b590-b85e605b009b/?utm_source=desktop
- Iswanto, Y., & Yusuf, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Kusumasari, I. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah “DIAN ILMU,”* 21(2), 186–204. <https://doi.org/https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Safriandi, F., & Aginta, W. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 3(5), 443–451. <http://www.stmik-budidarma.ac.id/ejurnal/index.php/jurikom/article/view/66>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>



Sujarweni, V. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jc.v17i2.2483>

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Zein, M., & Mahradiana, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(2), 140–148. <https://doi.org/https://doi.org/10.22487/jimut.v8i2.277>