

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

Bambang Haryono¹, Peter Rajagukguk², Dedi Supriadi³, Nurhadi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: peter.ptr@bsi.ac.id

Article History:

Received: 10 Mei 2024

Revised: 22 Mei 2024

Accepted: 24 Mei 2024

Keywords: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja.*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang dalam pelayanan administrasi kependudukan. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif statistik dan data yang digunakan yaitu data primer. Pengumpulan data dengan kuesioner, jumlah responden 93 orang dengan random sampling dengan olah data menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 2,423 + 0,382X_1 + 0,628X_2$ secara parsial Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R square pada uji determinasi sebesar 0,652 dengan demikian Motivasi dan Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang sebesar 65,2%, termasuk kategori kuat.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, dikenal sebagai penggerak utama semua kegiatan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Dengan pengaturan sumber daya manusia yang baik, tentunya produktivitas karyawan juga akan semakin meningkat. Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien, hendaknya pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Darda, Rojikun, and Yusuf 2022; Mangkunegara 2019; Sinambela 2016). Motivasi kerja sangat penting untuk mencapai kinerja karena bersifat dinamis dan meningkatkan efektivitas kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaannya (Fadjar 2018; Tsauri 2013).

Selain motivasi kerja yang baik, karyawan atau pegawai juga harus memiliki rasa tingkat disiplin kerja yang tinggi agar tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku, dan disiplin juga terikat dengan tata tertib. Seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab (Azmi, Sakdiawati, and Marlibatubara 2019; Manoppo 2015; Sitio 2020).

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari tujuan atau tugas yang harus dicapai dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam waktu tertentu (Moekijat 2014; Priyono and Darma 2016; Veithzal and Sagala 2018). Apabila seseorang mendapatkan dorongan yang adil dan masuk akal untuk bekerja di tempat kerja, tentunya akan membuat mereka melakukan yang terbaik. Tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja. Kemampuan seseorang yang dipengaruhi oleh pemahaman mereka tentang jenis pekerjaan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukannya, sehingga karyawan atau pegawai harus meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka (Chairunnisah, KM, and Mataram 2021).

Seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal (Supartha and Sintaasih 2017; Verawati 2016), karena motivasi mampu menggerakkan semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih baik. Demikian halnya disiplin kerja, juga diperlukan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam organisasi terdiri dari sejumlah pegawai dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Karena itu, diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan (Baihaqi 2013; Indartono 2016).

Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis, dan jika dilanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan, baik dalam waktu, kualitas maupun kuantitas (Sukatendel, Sembiring, and Rajagukguk 2021). Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur (Sukatendel et al. 2021). Melalui aturan dan prosedur kerja, pegawai akan bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan pegawai bekerja dengan disiplin tinggi diharapkan target kerja instansi tercapai dengan baik (Ichsan, Surianta, and Nasution 2020).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan suatu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan publik. Pelayanan administrasi kependudukan ialah bentuk pelayanan yang diberikan pemerintah guna mencapai tertibnya administrasi kependudukan. Pelayanan administrasi ini mencakup pencatatan sipil untuk mencapai sistem data kependudukan yang akurat, valid dan aktual. Sebagai bagian dari unit pelayanan masyarakat, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan administrasi kependudukan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Hal ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan pasal 1 ayat (7) yang menyatakan bahwa instansi pelaksana pemerintah Kabupaten/Kota bertanggung jawab dan berwenang dalam melaksanakan pelayanan dan urusan administrasi kependudukan (Putra, Suherman, and Firdayani 2023).

Berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, Disdukcapil Kota Tangerang terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk memberikan pelayanan masyarakat yang lebih baik. Seperti yang diketahui, mengacu pada Indikator Makro Kota Tangerang Tahun 2022-2023 yang dipublikasikan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Tangerang pada akhir tahun kemarin mencatat, terdapat total 1,950 juta jiwa pada tahun 2023. Dengan jumlah masyarakat yang semakin meningkat, permintaan akan dokumen untuk proses pencatatan sipil dan pendaftaran penduduk akan meningkat. Untuk itu dibutuhkan motivasi dan disiplin kerja pegawai guna memberikan pelayanan administrasi kependudukan bagi masyarakat diantaranya, Pelayanan Akta Kelahiran, Pelayanan KTP, KK, Pelayanan Pindah Datang, Pelayanan Akta Kematian, dan Akta Perkawinan bagi Non Muslim.

Berdasarkan kondisi umum Pelayanan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, dari sisi internal terdapat beberapa kelemahan antara lain Kuantitas SDM yang belum memadai,

NIK penduduk yang tercetak di Kartu Keluarga hilang karena konsolidasi dari pusat, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pelayanan, belum memiliki gedung sendiri, saat ini masih bergabung dengan Dinas Ketenagakerjaan. Akibatnya, keluhan masyarakat kebutuhan muncul secara kasuistik sesuai kebutuhan dan keperluan masing-masing. Kendala pelayanan yang belum memenuhi Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Masih adanya warga masyarakat yang belum memperbaharui KK yang ditandatangani oleh Camat menjadi Tanda Tangan Elektronik (TTE) Kepala Dinas, kurangnya pengetahuan warga masyarakat non Muslim untuk mendaftarkan pernikahannya dan memiliki akta perkawinan dan rendahnya pemohon Akta Kematian.

Penelitian terdahulu oleh Oki Agustian (Agustian 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Meri Indriyani (2021) bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin bagus kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu jenis penelitian yang bersifat sistematis dan terstruktur dengan tahapan yang jelas, bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan suatu fenomena sosial yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menggali atau mendapatkan pemahaman akan makna dari suatu fenomena atau gejala yang terjadi (Rajagukguk 2016). Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei, di mana alat pengumpul data dibagikan secara online melalui media *WhatsApp*. Setelah data terkumpul, selanjutnya data akan diolah menggunakan SPSS versi 26 dengan cara menguji analisis data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi.

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2016) adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Penelitian ini melibatkan karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang dengan populasi yang berjumlah total 121 orang, selanjutnya untuk menentukan sampel yang digunakan, digunakan metode teknik *random sampling* di mana setiap orang dalam seluruh populasi memiliki kesempatan untuk dipilih. Teknik penarikan sampel ini dilakukan untuk mempersempit ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yang menghasilkan sampel sebanyak 93 responden. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik dari Responden		Dalam %	Responden (93 orang)
Jenis Kelamin	Laki- laki	36,6%	34
	Perempuan	63,4%	59
Usia	18-25 tahun	44,1%	41

Karakteristik dari Responden		Dalam %	Responden (93 orang)
	26-30 tahun	39,8%	37
	31-40 tahun	10,8%	10
	>40 tahun	5,4%	5
Pendidikan Terakhir	SMA	28%	26
	Diploma	10,7%	10
	Sarjana	61,3%	57
Lamanya Bekerja	< 1 tahun	17,2%	16
	1-5 tahun	39,8%	37
	6-10 tahun	35,5%	33
	>10 tahun	7,5%	7

Sumber data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan data karakteristik responden yang disajikan melalui tabel 1 di atas, terdapat responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 59 orang atau 63,4%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau 36,6%. Adapun distribusi usia dari masing-masing responden adalah sebagai berikut: 41 orang atau 44,1% berusia antara 18 hingga 25 tahun, 37 orang atau 39,8% berusia antara 26 hingga 30 tahun, 10 orang atau 10,8% berusia antara 31 hingga 40 tahun, dan 5 orang atau 5,4% berusia di atas 40 tahun. Selanjutnya, jika dilihat dari pendidikan terakhir, terdapat 67 orang atau 28% yang merupakan lulusan SMA, 10 orang atau 10,7% merupakan lulusan Diploma, dan 57 orang atau 61,3% merupakan lulusan Sarjana. Dari segi lama bekerja, terdapat 16 orang atau 17,2% responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, 37 orang atau 39,8% bekerja antara 1 hingga 5 tahun, 33 orang atau 35,5% bekerja antara 6 hingga 10 tahun, dan 7 orang atau 7,5% memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,604	0,204	Valid
	X1.2	0,676	0,204	Valid
	X1.3	0,592	0,204	Valid
	X1.4	0,635	0,204	Valid
	X1.5	0,559	0,204	Valid
	X1.6	0,611	0,204	Valid
	X1.7	0,608	0,204	Valid
	X1.8	0,746	0,204	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,622	0,204	Valid
	X2.2	0,673	0,204	Valid
	X2.3	0,706	0,204	Valid
	X2.4	0,750	0,204	Valid
	X2.5	0,693	0,204	Valid
	X2.6	0,661	0,204	Valid
	X2.7	0,701	0,204	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,633	0,204	Valid
	Y.2	0,780	0,204	Valid
	Y.3	0,755	0,204	Valid
	Y.4	0,699	0,204	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	rtabel	Keterangan
	Y.5	0,769	0,204	Valid
	Y.6	0,770	0,204	Valid
	Y.7	0,718	0,204	Valid
	Y8	0,701	0,204	Valid

Sumber data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 2, semua indikator dalam variabel penelitian ini memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu ($df = n-2 = 39-2 = 31$) = 0,204. Oleh karena itu, semua data yang terdapat dalam penelitian ini dianggap valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Sig.	N of item	Keterangan
X1	0,779	0,60	8	Reliabel
X2	0,810	0,60	7	Reliabel
Y	0,873	0,60	8	Reliabel

Sumber data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar $0,779 > sig\ 0,60$, disiplin kerja (X2) sebesar $0,810 > sig\ 0,60$, dan kinerja pegawai (Y) sebesar $0,873 > sig\ 0,60$. Oleh karena itu, semua item pertanyaan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		RESLN
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,2875
	Std. Deviation	1,24660
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,073
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan uji normalitas metode statistik diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dengan ini maka nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance		VIF	
Motivasi	0,658	0,01	1,519	10
Disiplin Kerja	0,658	0,01	1,519	10

Sumber data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai toleransi $0,658 > 0,01$ dan nilai VIF $1,519 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel motivasi dan disiplin kerja.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,761	1,760		,433	,666
	X1	-,041	,056	-,096	-,729	,468
	X2	,065	,066	,129	,986	,327

a. Dependent Variable: absresid.

Berdasarkan uji heterokedastisitas diatas dengan nilai signifikansi motivasi mempunyai nilai 0,468 > dari 0,05 dan variabel disiplin kerja 0,327 > dari 0,05, dan disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,423	2,491		,973	,333
	X1	,382	,080	,373	4,787	,000
	X2	,628	,093	,527	6,765	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 7 analisis regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,423 + 0,382X1 + 0,628X2$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan hal berikut:

1. Nilai konstan bernilai positif, yaitu 2,423. Ini berarti jika motivasi dan disiplin kerja tetap (konstan), maka kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang akan mencapai 7.530.
2. Nilai koefisien variabel motivasi positif dan bernilai 0,382. Artinya, jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang akan meningkat sebesar 0,382.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,628. Ini berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang akan meningkat sebesar 0,628, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.

Pada tabel 7 diketahui variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,787, yang lebih besar dari t tabel (1,665), dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak. Selanjutnya variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,765, yang juga lebih besar dari t tabel (1,665), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H1 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 8. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632,126	2	316,063	84,298	,000 ^b
	Residual	337,443	90	3,749		
	Total	969,570	92			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan uji F (Simultan) di atas, diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 84,298, yang lebih besar dari F tabel (3,10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H1 diterima dan H0 ditolak.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,644	1,936

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,652 dari motivasi dan disiplin kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,2%, sementara sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh positif yang rendah, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang kuat. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini juga memengaruhi sebagian dari kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar instansi dapat mempertahankan pemberian penghargaan kepada pegawai sebagai bentuk motivasi, serta menerapkan peraturan yang ketat untuk meningkatkan disiplin kerja. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain, seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Agustian, Oki. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar." *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Azmi, Faidol, Sakdiawati, and Mustopa Marlibatubara. 2019. "Pengaruh Disiplin, Kompetensi, Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim." *Jurnal Kolegial* 7(1):76–91.
- Baihaqi, Muhammad Imam. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur).”
- Chairunnisah, Reni, S. KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram. 2021. *Teori Sumber Daya Manusia*.
- Darda, Ahmad, Ahmad Rojikun, and Yusuf Yusuf. 2022. *Anteseden Kinerja Pegawai*. 1st ed. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Fadjar, dkk 2018. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” 57.
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan.” *Jurnal Darma Agung* 28(2):187–210.
- Indartono, Setyabudi. 2016. “Buku Pengantar Manajemen : Character Inside.” (July 2007):216.
- Indriyani, Meri. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto.”
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, Rivo. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(3).
- Moekijat, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Priyono, Priyono, and U. B. Darma. 2016. “Buku Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Surabaya: Penerbit Zifatama*.
- Putra, Fikri Pramudya, Agus Suherman, and Fitri Firdayani. 2023. “Inovasi Pelayanan E-Ktp Berbasis Aplikasi Identitas Kependudukan Digital (IKD) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang.” *Ministrate: Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah* 5(2):328–38.
- Rajagukguk, Pater. 2016. “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.” *Ecodemica* 4(1):23–31.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitio, V. S. S. 2020. “Modul Manajemen Sumber Daya Manusia.” 1–63.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukatendel, Beryanta P. A., Rasmulia Sembiring, and Tiur Rajagukguk. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo.” *Majalah Ilmiah METHODODA* 11(2):97–105.
- Supartha, Wayan gede, and Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori, Kasus Dan Aplikasi Penelitian*.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 35.
- Veithzal, Rivai, and Ella Jauvani Sagala. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.” *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Verawati, Rika. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) Lubuk Alung.” *Journal of Economic and Economic Education* 4(2):296–307.