

## SKRIPSI

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL SATU ATAP (SAMSAT) KABUPATEN MAJENE

*(THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ONE-STOP ADMINISTRATION  
SYSTEM (SAMSAT) OFFICE IN MAJENE REGENCY)*



FATMA

C0121538

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

MAJENE

2025

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL  
SATU ATAP (SAMSAT) KABUPATEN MAJENE

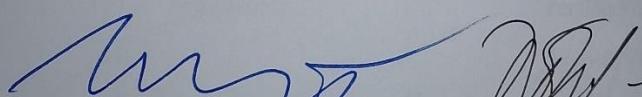


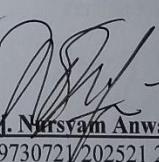
FATMA  
C01 21 538

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat  
Telah Disetujui Oleh:

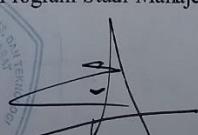
Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Wahyu Maulid Adha, SE.,M.M.  
NIP: 19750329 202121 1 002

  
Dr. Hj. Nursyam Anwar, S.E.,M.Si  
NIP.19730721/202521 2 015

Menyetujui,

  
Ketua Program Studi Manajemen  
  
Erwin, SE., M.M  
NIP: 198909032019031013

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR SISTEM ADMINISTRASI MANUNGGAL  
SATU ATAP (SAMSAT) KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh

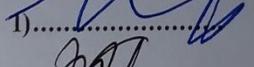
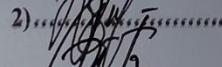
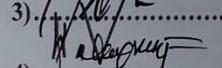
**FATMA**

**C01 21 538**

Telah diuji dan diterima Panitia ujian

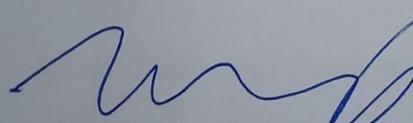
Pada tanggal 05 November 2025 dan dinyatakan Lulus

**TIM PENGUJI**

Nama penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Wahyu Maulid Adha, SE.,M.M.	Ketua	1)..... 
2. Dr. Hj. Nursyam Anwar, SE.,M.Si	Sekretaris	2)..... 
3. Arifhan Ady DJ, S.E., M.M.	Anggota	3)..... 
4. Drs. Abdul Latif Dollah, S.E., M.M	Anggota	4)..... 
5. Anis Anshari Mas'ud, S.Kom., M.M.	Anggota	5)..... 

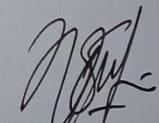
Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Dr. Wahyu Maulid Adha, SE.,M.M.**  
NIP: 19750329 202121 1 002

Pembimbing II



**Dr. Hj. Nursyam Anwar, S.E.,M.Si**  
NIP: 19730721 202521 2 015



**Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB**  
NIP: 19670325 199403 2 001

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ekonomi

### LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FATMA

Nim : C0121538

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Alamat : Kel. Labuang Utara, Kab. Majene, Provinsi Sulawesi Barat

Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja**

**Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu**

**Atap (SAMSAT) Kabupaten Majene**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu di skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Majene, 8 November 2025

Yang Menyatakan,



FATMA

NIM C0121538

## **ABSTRAK**

**FATMA**, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Majene. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Samsat Majene sebanyak 38 orang yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung (30,408) > ttabel (2,028) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung (49,183) > ttabel (2,028) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ; dan (3) disiplin kerja serta motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Fhitung (1180,964) > F tabel (3,26) dan nilai  $R^2$  sebesar 0,985. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Majene dapat dicapai melalui pembinaan disiplin kerja yang konsisten dan penguatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Armstrong, M. 2020).

Peningkatan kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai di instansi pemerintah. Salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik adalah Kantor SAMSAT, yang bertanggung jawab dalam pelayanan administrasi kendaraan bermotor. Kinerja pegawai di Kantor Samsat sangat mempengaruhi kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu aspek yang sangat penting. Untuk memberikan pelayanan yang baik pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menekankan pemberian kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberdayakan mereka, menjamin proses demokratisasi, perlindungan hukum dan jaminan kehidupan lainnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja menjadi dua elemen yang tidak bisa dipisahkan. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sedangkan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kedua faktor ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Penelitian ini mengambil objek penelitian Kantor SAMSAT Majene adalah unit pelayanan yang berada di bawah Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda Sulawesi Barat, yang bertugas untuk memberikan pelayanan terkait administrasi kendaraan bermotor di Kabupaten Majene. SAMSAT (Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap) adalah layanan terpadu yang memfasilitasi masyarakat dalam mengurus pajak kendaraan bermotor, registrasi kendaraan, serta layanan lain yang berhubungan dengan administrasi kendaraan. Kantor SAMSAT Majene berfungsi untuk mempermudah masyarakat dalam mengakses layanan administrasi kendaraan dengan satu atap, yang biasanya melibatkan beberapa instansi terkait, seperti Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda), Kepolisian, dan Jasa Raharja. Di samping itu, Kantor Samsat Majene juga berperan dalam meningkatkan kepatuhan masyarakat dalam hal pajak kendaraan, yang pada akhirnya mendukung penerimaan daerah dan pembiayaan pembangunan. Sebagai lembaga pelayanan publik, Kantor Samsat Majene berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan efisien bagi masyarakat Majene dan sekitarnya.

Dalam dunia kerja, sumber daya manusia harus mempunyai skill atau kemampuan agar dapat bekerja dengan baik. Hasibuan (2014) Sumber daya manusia merupakan suatu individu yang bekerja didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam bekerja agar dapat hasil kerja yang baik, sumber daya manusia yang akan dipekerjakan haruslah yang berpengalaman agar proses kerja bisa berjalan dengan sangat baik, kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintah karna berhasil atau tidaknya suatu organisasi akan ditentukan pegawainya dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kerja yang baik itu adalah kerja yang optimal, kerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan yang berusaha ingin meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena dalam hal tersebut adalah salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kerja pegawai, peningkatan kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan didalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Maka dalam hal ini, upaya untuk meningkatkan kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang serius karna keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi tergantung dari kualitas kerja pegawai atau sumber daya manusia. Hal lain yang dapat menujung kinerja pegawai yaitu dengan memberikan kedisiplinan kepada pegawai atau karyawan.

Kinerja pegawai sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja pegawai baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kinerja pegawai menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut, Menurut Wijonarko et al., (2022) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Adapun Jayanti dan Syamsir (2018) Kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan yang di maksud disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2022) bertujuan untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel. PP 94/2022 mengatur tentang pelanggaran disiplin, hukuman disiplin, dan tata cara pemeriksaan dugaan pelanggaran. Pelanggaran disiplin dibagi menjadi ringan, sedang, dan berat, dengan sanksi yang berbeda-beda. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dapat dikenakan teguran, pengurangan tunjangan, atau pemberhentian. Pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi adalah pejabat yang diberi wewenang untuk menghukum PNS yang melanggar peraturan disiplin. Menurut Wahyudi (2019) Disiplin kerja merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan,

agar tercipta efektivitas. Dengan terciptanya keefektifan kerja maka mudah bagi organisasi mencapai tujuan, dan sebagai balas jasanya, organisasi memenuhi apa yang diharapkan pegawai. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Faktor lain selain selain disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja.

Motivasi sendiri adalah suatu konsep yang diutarakan sebagai kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*) atau impuls yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Motivasi antara orang yang satu berbeda dengan lainnya, yaitu selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasinya dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang agar dia bekerja dengan baik.

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan. Semakin besarnya motivasi yang diberikan oleh atasan maka akan semakin tinggi pula dorongan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Feriyanto (2015) menyatakan bahwa Motivasi adalah Suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Kurangnya motivasi yang diberikan organisasi menyebabkan berkurangnya semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan, tidak adanya imbalan yang pantas membuat karyawan bekerja ala kadarnya dan ini berimbas kepada pencapaian organisasi padahal timbal balik yang setimpal bisa menjadikan acuan motivasi yang diberikan organisasi agar pegawai bisa bekerja lebih optimal. Adanya motivasi akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang pegawai, karena dengan memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja maka akan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik lagi.

Namun, meskipun kedua faktor ini diakui memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, implementasi keduanya di Kantor Samsat Majene belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat beberapa kendala dalam hal disiplin kerja dan motivasi pegawai, yang berpotensi menghambat tercapainya kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Majene. Dengan harapan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang perlu ditingkatkan untuk memperbaiki kinerja pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Hasil observasi yang dilakukan oleh penulis ditemukan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, ini ditunjukkan

dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu dan kurangnya motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan Kurangnya semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu sebagai suatu lembaga yang di bentuk oleh pemerintah maka Pegawai di Kantor Samsat Majene seharusnya memberikan pelayanan yang baik untuk menunjang keberhasilan organisasinya dengan kualitas kerja yang baik dan didukung oleh kedisiplinan dan motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Majene”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini:

- 1.2.1 Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Majene?
- 1.2.2 Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Majene?
- 1.2.3 Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Majene??

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Majene.
- 1.3.2 Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Majene.
- 1.3.3 Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Majene.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

###### 1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk menambah wawasan baik secara teori maupun praktik sehingga mampu memahami dan menerapkan ilmu yang diperoleh dan Penelitian ini menjadi tolak ukur untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama di bangku kuliah serta dapat memperluas pengetahuan ilmiah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia melalui penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Majene.

###### 2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat dan sebagai referensi atau bahan para peneliti berikutnya. Menjadi bahan refrensi dan informasi bagi pemerhati bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, serta sebagai bahan evaluasi untuk menentukan kebijakan dalam organisasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Majene, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Artinya, Semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam menaati aturan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas dengan konsisten, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta mencapai target yang ditentukan.
3. Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian, kinerja pegawai SAMSAT Majene dapat ditingkatkan melalui pembinaan disiplin kerja yang konsisten dan peningkatan motivasi kerja yang berkelanjutan.

## 5.2 Saran

1. Kantor SAMSAT Majene
  - a. Perlu meningkatkan disiplin kerja dengan pengawasan yang lebih terstruktur, penerapan aturan yang konsisten, serta pemberian reward and punishment yang adil.
  - b. Perlu memperhatikan aspek motivasi pegawai, baik melalui pemberian insentif, penghargaan kinerja, maupun peluang pengembangan karier agar pegawai tetap semangat bekerja.
2. Untuk Pegawai SAMSAT Majene
  - a. Pegawai diharapkan mampu menjaga kedisiplinan dan meningkatkan motivasi internal sehingga kinerja dapat lebih optimal.
  - b. Pegawai juga diharapkan mengembangkan inisiatif dan tanggung jawab pribadi, sehingga tidak hanya bergantung pada dorongan eksternal.
3. Penelitian Selanjutnya
  - a. Perlu menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif.
  - b. Perlu dilakukan penelitian di instansi berbeda atau dengan jumlah responden yang lebih besar untuk memperluas generalisasi hasil.
  - c. Disarankan menggunakan pendekatan campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah*. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen, 10 (2), 112-123.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122
- Friyanto, Andri. (2015) Pengantar Manajemen. Mediatera. Kebumen
- Gunawan, I. (2016). Metode penelitian kuantitatif. Retrieved June, 7, 2017.
- Hasibuan, Malayu.S.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:PT Bumi Aksara
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1), 35. <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/60>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 96749.
- Kusumayanti, Ratnasari, Hakim (2020) Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam Vol 7 no. 2
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES. Vol. 8, No 2.
- Pasaribu, R, B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya)." Skripsi sarjana UIN Syarif Hidayatullah".
- Priyono, A., & Marnisah, N. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)*. Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik, 9(1), 23-34.

- Putra, A. M dan Subarjo. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu dengan Locus of Control dan Kepribadian sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Strategi Bisnis*. 3(2), 10-26.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Rahmawati, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik*. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 45-56
- Robertus Yanuar, H., & Nuridin, N. (2022) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Siska A.D., M. Trihudiyatmanto (2020) Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada perangkat desa di kecamatan punggelan kabupaten banjarnegara) vol. 2, no. 1
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. (edisi ke- 21). Bandung:Alfabeta,
- Susan, eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andaara: jurnal manajmen pendidikan islam vol. 9 No. 2
- Toto, H. D., Masradin, M., Bahriansyah, B., & Abdurrahman, A. Y. (2022). Kedisiplinan dan Motivasi Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 5(1), 10-19.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengatur tentang pemerintahan daerah
- Wahyudi (2019) Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan, 2(3) 351-360.
- Welle, I., Da Silva, Y. O., & Lela, A. M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 01-17
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.
- Wulandari, N. Y. C., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Humas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Economina*, 2(11), 3302-3314.