



Motivasi Kerja sebagai Pemeditasi dari Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bangkalan

Reza Rifqy Rahaditya¹, Helmi Buyung Aulia Safrizal²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Keywords:

Work Discipline, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

This study discusses the problems found at one of the government institutions, namely the PDAM Bangkalan, East Java. This study aims at determining the effect of work discipline and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable. This study employed a quantitative approach, using path analysis. A total of 51 respondents were involved in this study. The purpose of this study was to examine the effect of work discipline and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable. Based on the results of the analysis, it shows that 1) Work Discipline Variable has a positive and significant effect on Employee Performance. This is shown by the results of the calculation of the t-test, the t- count value is 2.377, and the t-table value is 2.01174 with a significance of 0.022 ttable of 2.01174. 7) Work Environment Variable has a positive and significant effect on Employee Performance through Work Motivation. This is shown by the results of path analysis calculations with a path coefficient of 0.479 with a t-count of 1.778234 < a t-table of 2.01063.

✉ Penulis Korespondensi*
Helmi Buyung Aulia Safrizal
Email:
helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2797-0167

DOI : _____

PENDAHULUAN

Pemenuhan sumber daya manusia atau pegawai menjadi hal yang paling kompleks dirasa bagi pemerintah. Sumber daya manusia sejauh ini merupakan aset yang paling penting bagi organisasi (Safrizal, *et al.*, 2020). Mengingat diperlakukannya peran pegawai yang mencakup segala hal serta penggunaan pegawai diperlukan untuk memacu semangat kerja pegawai. Perusahaan sangat disarankan untuk memenuhi penerapan konsep manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tepat, salah satunya melalui penerapan pemberian motivasi dan diberlakukannya kepemimpinan di dalam kantor, hal itu dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai yang tentunya juga menjadi jawaban dalam permasalahan suatu kantor pemerintahan, karena kinerja seorang pegawai bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda – beda dalam menyelesaikan tugasnya. Adapun pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah dan sangat memiliki dampak yang buruk (negatif) dalam kantor pemerintahan. Selain lingkungan kerja fisik, ada disiplin kerja yang juga menjadi faktor pendorong produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Menurut Bayu Setiawan dan Nuridin (2021), dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk peraturan yang diterapkan oleh perusahaan untuk dapat dipatuhi oleh pegawai yang berupa sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan pegawai dalam mematuhi dan menaati norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, pegawai harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawai suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa rumusan masalah, diantaranya:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan ?
3. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Perusahaan Air Minum (PDAM) Bangkalan ?
4. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bangkalan ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang akan menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka dalam prosesnya (Sugiono, 2016:14)

HASIL

Tabel Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,722	0,522	0,491	1.193

Sumber: Lampiran 3 Uji Koefisien Determinasi, 2023
Hasil Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,639	0,408	0,384	1.241

Sumber: Lampiran 3 Uji Koefisien Determinasi, 2023

Menurut tabel diatas memperlihatkan nilai adjusted R Square (R^2) sebesar 0,522 yang artinya 52,2% variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dan pada tabel ke dua memperlihatkan nilai adjusted R Square (R^2) sebesar 0,408 yang artinya 40,8% variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja Sementara sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji t dan Path Analysis Model 1 (Kinerja Pegawai)

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji T, 2023

Variabel	T	Sig	Path Analysis	Keterangan
(Constant)	1,663	0,103		
Disiplin Kerja (X1)	2,212	0,032	0,275	H1 diterima
Lingkungan Kerja (X2)	2,324	0,024	0,287	H2 diterima
Motivasi Kerja (Z)	2,377	0,022	0,312	H3 diterima
t table	2,01174			

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut.

1. Variabel Disiplin Kerja
Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,032 dapat di simpulkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ dengan demikian H1 diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja
Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024 dapat di simpulkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ dengan demikian H2 diterima.
3. Variabel Motivasi Kerja
Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,022 dapat di simpulkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ dengan demikian H3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel Uji Simultan (Uji F)
Tabel 4.16 Hasil Uji F (Model 2)

Variabel	F	Sig	Keterangan
Disiplin kerja dan lingkungan kerja	16,569	0,000	H diterima
F table	3,19		

Sumber: Lampiran Uji F, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji F memperlihatkan bahwa besarnya nilai F hitung 16,569. Dengan rumus $df_2 = n - k - 1$, jadi $df_2 = 51 - 2 - 1 = 48$. Dilihat dari tabel F, maka diperoleh 3,19. Sehingga nilai F hitung $>$ F tabel 3,19 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini H diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis, hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif dan signifikan karena nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,377 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01174 dengan signifikansi sebesar 0,022 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $<$ 0,05 dengan demikian H1 diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai PDAM Bangkalan. Pada kuesioner yang disebarkan kepada 51 responden menerangkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis, hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif dan signifikan karena nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,324 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01174 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $<$ 0,05 dengan demikian H2 diterima. Hal ini berarti jika semakin nyaman lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PDAM Bangkalan. Pada kuesioner yang disebarkan kepada 51 responden menerangkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis, hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bernilai positif dan signifikan karena nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,212 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,01174 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $<$ 0,05 dengan demikian H3 diterima. Hal ini berarti jika semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada PDAM Bangkalan. Pada kuesioner yang disebarkan kepada 51 responden menerangkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, yang diukur dengan melihat jawaban responden terhadap pernyataan atas masing-masing variabel dalam kuesioner yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan dengan nilai koefisien sebesar 0,032; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan dengan nilai koefisien sebesar 0,024; Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan dengan nilai koefisien sebesar 0,022; Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan dengan nilai koefisien sebesar 0,004; Lebih lanjut, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Bangkalan dengan nilai koefisien sebesar 0,006; Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 2,619847 > t tabel sebesar 2.01174; serta, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 1,778234 < t tabel sebesar 2,01063.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anggara, Chahyono, R. (2019). *Economics Bosowa Journal Edisi Xxxii Oktober S/D Desember 2019*. 5(004), 165–177.
- A. Asfar, R. A. (2020). *Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang*, 13(01), 17–29.
- A. Hanafi, Z. (2018). *Effect Of Work Environment And Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance* ,7(2), 406–422.
- Amalia, N. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja (Nurul Mutiara R.A)* 622. 046, 622–634.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Super Box Industries The Effect Of Motivation , Work Environment And Work Experience On Employee Performance Of Pt . Super Box Industries* ,9(1), 74–86.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. . (2020). *Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel intervening*. *Management and Business Review*, 4(2), 88–98. <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Ayu, P., Pangastuti, D., & Efendi, R. (2020). *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding The Effect Of Work Motivation And Compensation On Employee Performance*. 292–299.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Belawan)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bragas, N., Santoso, A., Riyanto, S., Student, M. M., Jakarta, U. M., & Jakarta, U. M. (2020). *The Effect Of Work Motivation , Organizational Commitment , And Job Satisfaction On The Contract Employees Performance Of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office Of Jakarta Daan Mogot*. 5(1).
- Daspar. (2020). *Pengaruh Lingkungan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence Of Work Environment , Motivation And Work Discipline Toward Employee Performance) Pendahuluan*. 01(02), 159–166.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D . I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga*. 4(1), 144–154.

- Dheviests, T. A. (2020). *The Influence Of Work Discipline , Self-Efficacy And Work Environment On Employee Performance In The Building Plant D Department At Pt Gajah Tunggal Tbk*. 5(1), 1062–1069.
- Emita, I., & Sugeng, I. S. (2021). *The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000*. 2(1), 83–89
- Erwansyah, M., & Sulastini, H. (2018). *Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Pt . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara) Latar Belakang Tujuan Penelitian Tinjauan Teori*. 7(1).
- F. Nugroho, Marsono, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Divisi Semm Area Ngawi. 2, 119–124.
- Firmansyah. (2017). Motivasi dalam organisasi usaha. *Jurnal PROFIT*, 4(2), 185–194.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, N., Nasution, A. P., & Harahap, A. (2022). The Effect Of Motivation, Ethics, And Work Discipline On Performance Of Employees At The Kotapinang Regional General Hospital, South Labuhanbatu. *Quantitative Economics And Management Studies*, 3(1), 123–133. <https://doi.org/10.35877/454ri.Qems910>
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., & Silalahi, J. T. (2020). *The Effect Of Competence , Work Ethic , Work Discipline , And Work Motivation On Performance Of Government Employee In Mentawai Islands District Health Office*. 5(8), 387–396.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Livia Mandiri Sejati Banyuwangi*. 3(3), 259–263.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83. <https://doi.org/10.32497/Ab.V20i1.142>
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi*. 405–424.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. 2(1), 42–58.
- Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh*. (2018). 2(1), 1–10.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta 1**. 1(2017).
- Muhsin, & Arifa, N. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Nurjaya, N. (N.D.). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 60–74.
- Nanulaitta, D. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon*. 5(2), 203-2018.
- Noviari, N. (2018). Pengaruh Konflik Peran, Kompetensi, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Denpasar. 11(1), 79–89.
- Nugrahaningsih, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas. 4(1), 61–76.\
- Nurhalim, A. (2022). Stres Kerja Serta Hubungannya Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Sales And Marketing Pt.Xyz. 11(1).

- Qomariyah, S. N., Akmaluddin, A. I., & Khasan, U. (2022). The Effect Of Work Environment And Compensation On Employee Performance. 2, 143–150. <https://doi.org/10.46821/Benchmark.V2i2.250>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>.
- Sadarman, B., & Fitriani, I. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 29–50. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp29-50>
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Usman, I., & Gunarsa, F. A. (2020). The effect of transformational leadership on job satisfaction: The mediation effect of self-efficacy and work engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8).
- Safrizal Aulia BuyungH.2022MONOGRAF KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI. Eureka Media Aksara. 2022. 1 Desember2023.https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=yqd0ssYAAAAJ&citation_for_view=yqd0ssYAAAAJ:ULOm3_A8WrAC
- Safrizal Aulia Buyung H.(2020).Disiplinkerjadalammeningkatkankinerjaperawatmelalui motivasisebagaivariabelinterveninghttps://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=yqd0ssYAAAAJ&citation_for_view=yqd0ssYAAAAJ:ufrVoPGSRksC
- Sagala, S. (2018). Pendekatan & Model Kepemimpinan. Jakarta: Prenadamedia Group Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 130–133.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Hal. 138.
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan.9, 273–281.
- Sintani, L., Fachrurazi., Mulyadi., Ita N., Fauziah., Sri, H., Ikhsan A.J. (2022). Dasar Kepemimpinan. Pontianak: Cendikia Mulia Mandiri.
- Sinurat, G. A., Halawa, N., Irani, T., Fitri, D. A., & ... (2022). The Influence Of Motivation, Job Satisfaction, And Discipline Work On Employee Performance In Pt. Global Penta Branch *Jurnal* 11(01), 229–237..
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompensasi , Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt . Tirta Investama Dc Rungkut). 2(3), 150–159.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja. Sleman: Deepublish.
- Susanto, Y. (2017). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi. Sleman: Deepublish.
- Suwatno, S. (2019). Pemimpinan Dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Suryani, & Hedryandi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tjong Fei Lie Dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal STIE Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- U. Putra, B. Hasanuddin, W. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. 4(1), 1–10.
- Wijaya, L. (2020). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen E-Issn: 2461-0593*
- Triyono, U. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Formal, Non Formal, dan Informal. Sleman: Deepublish Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(04), 505516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>
- Utari, W., Setiawati, R., & Fauzia, N. (2020). The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia. *PalArch's Journal of...*, 17(9), 1056–1073. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/3720>.
- Wagiran, W. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi)*. Sleman: Deepublish.
- Widyaningrum, E. (2020). *Evaluasi Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.