

Analisis Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Agung Hartadi¹⁾, Nurhadi Nugroho²⁾

^{1,2} Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta, Indonesia

Email: agunghartadi@amayogyakarta.ac.id¹, nurhadinugroho@amayogyakarta.ac.id²

Article History:

Received: 03-02-2024

Accepted: 13-03-2024

Publication: 25-04-2024

Abstract: *The purpose of this research is to partially determine the influence of work motivation and discipline on employee performance at the Gunungkidul District Health Service. And to find out work motivation and discipline simultaneously influence employee performance at the Gunungkidul District Health Service. This analysis uses independent variables, namely work motivation (X1) and discipline (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). The research method uses quantitative methods in the form of statistical data. The population used was all employees in a sector of the Gunungkidul District Health Service with a saturated sample. Based on the results of data processing SPSS for Windows version 17. Work motivation variable (X1) with a calculated t value of $3.260 > t \text{ table } 2.048$, this means that variable X1 has an influence on Y and the discipline variable (X2) with a calculated t value of $1.640 < t \text{ table } 2.048$ p. This means that there is no partial influence on (Y). And from the calculation results, the variables work motivation (X1) and discipline (X2) are obtained with calculated F $28.098 > F \text{ table } 4.21$. This shows that these two variables simultaneously influence employee performance (Y), and have a contribution value of 65.1% and the remaining 34.9% is influenced by other variables.*

Keywords : *Work Motivation, Discipline , Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dikatakan berhasil atau tidaknya, tidak hanya tergantung dengan teknologi yang dimiliki melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi. Maka suatu instansi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan instansi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi setiap organisasi. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor dalam penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerjanya dalam menyelesaikan tanggung jawab selalu menjadi perhatian, hal tersebut menjadi patokan berhasil atau tidaknya tujuan program yang dijalankan. Oleh karena itu diperlukan upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja

pegawai agar dapat terus berkembang dan mampu menghadapi persaingan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang telah diberikan. Kinerja merupakan hal yang penting baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri. Instansi dengan adanya kinerja pegawainya yang baik mampu menjaga dan mempertahankan serta meningkatkan kualitas maupun kuantitas instansi itu sendiri. Pegawai yang kinerjanya baik juga dapat bersaing secara positif baik di lingkungan instansinya maupun instansi luar. Menurut Kasmir (Daspar, 2020) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Dermawan (Adinda et al., 2024) motivasi diartikan sebagai suatu daya penggerak atau perangsang dalam diri manusia yang dapat menuntun, mengarahkan dan mengatur tingkah laku, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang berbuat. sesuatu atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan termotivasi dan puas terhadap pekerjaannya, sehingga semakin semangat dan dorongan dalam bekerja maka hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Dhian Gering (Siswanto, 2019) menyebutkan bahwa motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan menurut Rivai (Hustia, 2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi kerja untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Kedisiplinan atau disiplin seorang pegawai adalah suatu kondisi dimana pegawai dituntut untuk memenuhi berbagai ketentuan yang harus ditaati dalam suatu instansi. Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut menurut Siagian (Cahya et al., 2021). Selain motivasi kerja, kedisiplinan pegawai terhadap peraturan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana terlihat dari kualitas pekerjaan pegawai dalam

menyelesaikan tugasnya sesuai target yang ditentukan. Setiap instansi tentunya menginginkan pegawainya memiliki kedisiplinan yang tinggi agar mengetahui dan membedakan mana yang harus dilakukan, boleh dilakukan serta tidak boleh untuk dilakukan seorang pegawai. Disiplin nya pegawai yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang dimiliki terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul merupakan salah satu instansi pelayanan publik yang bertugas melaksanakan urusan pemerintah dan tugas pembantuan di bidang kesehatan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Kinerja menurut Fahmi (Sadat et al., 2020) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu

Peneliti mengambil judul pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul karena berdasarkan dari observasi yang dilakukan peneliti terhadap pegawai masih ada yang kurang disiplin, seperti datang tidak tepat waktu, ada juga beberapa pegawai yang setelah melakukan absensi digital tetapi tidak mengikuti apel pagi. Perihal motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai yaitu dengan pengukuran pencapaian pekerjaan yang harus dihasilkan setiap bulannya oleh pegawai dan kemudian pegawai memperoleh nilai dari hasil pekerjaannya tersebut, namun belum ada tindakan memotivasi pegawai secara langsung. Hal tersebut bisa dikarenakan keterbatasan waktu serta banyaknya program kerja yang harus dijalankan. Dari masalah tersebut, motivasi kerja yang mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kedisiplinan pegawai memang tidak langsung signifikan mengalami penurunan namun apabila dibiarkan akan dapat berpengaruh pada kinerjanya. Namun, akan lebih baik apabila di Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul dapat memperhatikan hal tersebut, walaupun merupakan hal kecil namun dapat menimbulkan dampak pada kinerja pegawai yang akan datang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) metode penulisan kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik, hal tersebut karena berlandaskan pada filsafat *positivisme*. Metode ini sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk bisa dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi tidak hanya manusia yang ada, tetapi juga berupa obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi penelitian ini yaitu pegawai suatu bidang di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Gununkidul. Sedangkan sampel menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasinya besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul dapat mewakili. Sampel dalam perhitungannya yaitu menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya yaitu sebanyak 30 orang pegawai, maka jumlah sampelnya yaitu 30 orang

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yakni dengan Metode angket (kuesioner) dengan skala likert. Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari respon (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan SPSS versi 17. Sebelumnya dilakukan uji instrumen yaitu validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Dan uji hipotesis yang meliputi uji t, uji F dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kevalidan dari masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai **r hitung** dengan **r tabel**, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Adapun nilai r_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel pembanding dengan taraf signifikansi 5% dan $df = 30-2 = 28$ ($r_{tabel} = 0,3610$).

Tabel 1. Hasil Uji validitas

No.	Variabel	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	P1	0,467	0,3610	Valid
		P2	0,677	0,3610	Valid
		P3	0,402	0,3610	Valid
		P4	0,639	0,3610	Valid
		P5	0,647	0,3610	Valid
		P6	0,753	0,3610	Valid
		P7	0,682	0,3610	Valid
		P8	0,487	0,3610	Valid
		P9	0,592	0,3610	Valid
2.	Kedisiplinan (X ₂)	P1	0,648	0,3610	Valid
		P2	0,650	0,3610	Valid
		P3	0,673	0,3610	Valid
		P4	0,779	0,3610	Valid
		P5	0,723	0,3610	Valid
		P6	0,374	0,3610	Valid
		P7	0,649	0,3610	Valid
		P8	0,620	0,3610	Valid
		P9	0,720	0,3610	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,644	0,3610	Valid
		P2	0,641	0,3610	Valid
		P3	0,777	0,3610	Valid
		P4	0,419	0,3610	Valid
		P5	0,612	0,3610	Valid
		P6	0,580	0,3610	Valid
		P7	0,580	0,3610	Valid

P8	0,867	0,3610	Valid
P9	0,653	0,3610	Valid
P10	0,456	0,3610	Valid

Dari hasil perhitungan validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,3610$, sehingga semua butir pertanyaan kuesioner dikatakan valid.

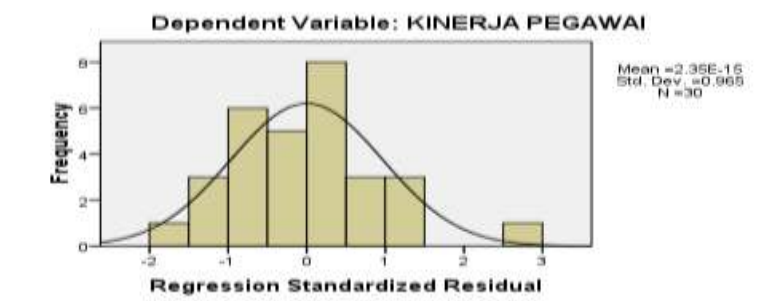
Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas			
No	Variabel	Alpha (a)	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X_1)	0,743	<i>Reliabel</i>
2.	Kedisiplinan (X_2)	0,760	<i>Reliabel</i>
3.	Kinerja (Y)	0,753	<i>Reliabel</i>

(Sumber: data primer diolah, 2023)

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, sehingga semua pertanyaan dalam variabel dari kuesioner dinyatakan *reliabel* dan untuk selanjutnya item-item pertanyaan pada variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Nomalitas

Dari gambar di atas, didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, kurva pada histogram berbentuk seperti genta (lonceng) dengan kedua ujung kurva semakin mendekati sumbu X.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antar variable bebas/independen antar satu dengan variable bebas lainnya. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Nilai toleransi yang tinggi ($>0,1$ atau 10%) sama dengan nilai VIF yang rendah ($VIF < 10$) menunjukkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Jika hal tersebut terjadi sebaliknya, maka model regresi mengalami multikolinieritas

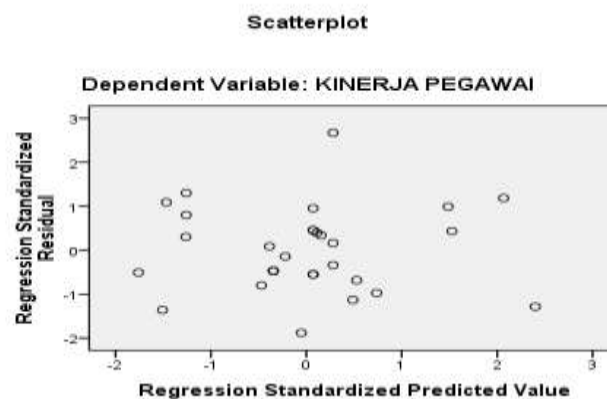
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIP
1.	Motivasi Kerja (X_1)	0,386	2,590
2.	Kedisiplinan (X_2)	0,386	2,590

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas yaitu < 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas yaitu $> 0,1$ atau 10 % yang berarti dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel bebas/independen yang nilainya lebih dari 90%, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut dalam model regresi sama atau tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Adanya heterokedastisitas dapat di deteksi dengan digunakan metode grafik *scatterplot*. Jika pada gambar menunjukkan adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar grafik *Scatterplot* di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang beraturan serta tersebar baik di atas maupun di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini, dengan kata lain varian residual dalam model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau terjadi homoskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	6.438	4.736		1.359	.185
Motivasi Kerja	.578	.177	.575	3.260	.003
Kedisiplinan	.345	.210	.289	1.640	.113

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel 4. di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,438 + 0,575 X_1 + 0,289 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini: Nilai konstanta sebesar 6,438 berarti bahwa jika variabel motivasi kerja dan kedisiplinan dalam keadaan konstan atau tetap, maka kinerja pegawai juga tetap atau tidak mengalami peningkatan ataupun penurunan. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,575 berarti bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 0,575, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan Nilai koefisien Kedisiplinan (X_2) sebesar 0,289 berarti bahwa jika kedisiplinan ditingkatkan sebesar 0,289, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui kebenaran penelitian terhadap H_1 : Motivasi Kerja (variabel X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) dan H_2 : Kedisiplinan (variabel X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan ketentuan jika taraf signifikansi ($P\text{-value}$) < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima H_0 ditolak, namun sebaliknya jika tingkat signifikansi ($P\text{-value}$) > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Hasil t tabel adalah 2,048. Hasil perhitungan Uji t diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel bebas	t_{hitung}	Sig.
Motivasi Kerja	3,260	0,003
Kedisiplinan	1,640	0,113

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

Hipotesis 1 (H_1)

Hasil pengujian Motivasi Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,260 dengan tingkat signifikansi 0,003. Tingkat signifikansi (P -value) terlihat lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,260 > 2,048$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (variabel X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y). Hal ini sesuai dengan penelitian (Purnomo et al., 2017) dan (Afandi & Bahri, 2020) serta sejalan dengan penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019)

Hipotesis 2 (H_2)

Hasil pengujian Kedisiplinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,640 dengan tingkat signifikansi 0,113. Tingkat signifikansi (P -value) terlihat lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,640 < 2,048$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kedisiplinan (variabel X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (variabel Y). hal ini sesuai dengan penelitian (Setiawan, 2013).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dengan nilai *adjusted R Square* , seperti pada tabel 6. berikut :

Tabel 6.Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.651	1.994

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi Kerja

Hasil uji koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yang diperoleh sebesar 0,651. Hal tersebut berarti pengaruh variabel bebas X (Motivasi Kerja dan

Kedisiplinan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak dalam penelitian ini.

Uji F (ANOVA)

Uji F (ANOVA) digunakan untuk mengetahui variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan variabel X_2 (Kedisiplinan) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai sig dengan ketentuan, jika $\text{sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, jika $\text{sig} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak. Hasil dari F tabel adalah 4,21. Hasil perhitungan Uji F secara simultan diperoleh sebagai berikut

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Signifikansi
1	Regression	223.376	2	111.688	28.098	.000 ^a
	Residual	107.324	27	3.975		
	Total	330.700	29			

A. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi Kerja

B. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menunjukkan nilai $F_{\text{hitung}} = 28,098$ dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, terlihat bahwa tingkat signifikansi hasil penelitian lebih kecil dari 0,05 atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $28,098 > 4,21$. Maka H_0 dalam hal ini ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan penelitian (Onsardi, 2020)

KESIMPULAN

Hasil penelitian telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul. Akan tetapi hasil kedua menunjukkan tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul. Sedangkan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(03), 416–422.

Cite this article as :

Hartadi, A. ., & Nugroho, N. (2024). Analisis Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai . *Miftah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 18–28. <https://doi.org/10.61231/miftah.v2i1.220>

Creative Commons - Attribution 4.0 International - CC BY 4.0

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Onsardi, B. J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1, 183–191. <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). 20:21. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 48(1), 29–35.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Siswanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 2(2), 2019.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryani (ed.); 1st ed.). Alfabeta.