

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 1 / 2024
FAKULTAS EKONOMI 7

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
DESA (DPMD)
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



Skripsi oleh :

JELLY ZALLINI

01011282025072

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN
DESA (DMPM) KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Disusun oleh:

Nama : Jelly Zallini
NIM : 01011282025072
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 8 Mei 2023



Parama Santati, S.E., M.kom

NIP. 196312031989122001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA (DPMD)
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Disusun Oleh :

Nama : Jelly Zallini
NIM : 01011282025072
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah di uji dalam ujian komprehensif pada tanggal 7 Juni 2024 dan memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 7 Juni 2024

Dosen pembimbing,

Dosen penguji,

Parama Santati ,S.E.,M.Kom

NIP.196312031989122001

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP.198907112018031001

Mengetahui,

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP.198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Jelly Zallini

NIM : 01011282025072

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Kabupaten Ogan Komering Ilir”

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom

Tanggal Ujian : 07 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Palembang, 01 Juli 2024

Pembuat Pernyataan,



Jelly Zallini

NIM. 01011282025072

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

وَنُفَاصِبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَلَا يَسْتَخِفُّكَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ

Maka bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar dan sekali-kali jangan sampai orang-orang yang tidak meyakini (kebenaran ayat-ayat Allah) itu menggelisahkan kamu. (Qs. Ar – Ruum:60)

"Keberhasilan datang dari kegigihan, ketekunan dan buanglah jiwa malasmu karena orang yang pemalas akan merugikan diri sendiri"

"Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu." (Umar Bin Khattab)

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

- Orang Tua Tercinta
- Adek Tersayang
- Keluarga Besar
- Sahabat dan Teman-Teman
- Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rahmat penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja dengan objek di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala, namun hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing dan penguji, orang tua dan teman-teman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis terbuka atas kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa mendatang.

Indralaya, 6 Mei 2024

Penulis,



Jelly Zallini

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan Allah SWT. Kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis banyak menyampaikan rasa terima kasih atas bimbingan, petunjuk, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang bersifat moral maupun material ditujukan kepada :

1. Allah SWT. Atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya, ayah Sarsono dan ibu Ida Laila yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungan tiada henti. Terima kasih untuk semua pengorbanan yang tak akan pernah terbalas seumur hidup saya. The Best Support System.
3. Para adek saya tersayang, Muhummad Obama, Nuraini dan seluruh keluarga besar.
4. Bapak. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen FE Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sejur Jurusan Manajemen FE Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Prof. Hj Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan.
8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
9. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik, dan saran.
10. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap manajemen sebagai ilmu dalam praktiknya kelak.
11. Seluruh tenaga administrasi Fakultas Ekonomi yang selalu memberikan bantuan dalam mengurus administrasi selama masa perkuliahan.
12. Pimpinan serta pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teruntuk saya sendiri Jelly Zallini, terima kasih telah berjuang sejauh ini dan komitmen usaha yang kamu korbankan dengan membagi waktu untuk mencapai pada fase yang kamu berada sekarang. Semoga apa pun yang telah dilewati dapat menjadi pembelajaran dan diambil hikmahnya sehingga menjadi seorang yang lebih kuat.
14. Bestie-bestieku Loly, Fida dan Triana Anjelika tetap semangat melanjutkan perjuangan untuk merahi cita-cita. Terima kasih sudah menjadikan teman yang selalu saling betukar cerita selalu ada di saat saya susah maupun senang

maupun susah. Menjadi sesuatu kenangan yang sulit dikembalikan karena mengharuskan berjuang di jalan masing-masing. Walaupun kita beda provinsi kampus kita sama. Selamat berjuang sampai jumpa di zaman dan suasana yang berbeda.

15. Teruntuk bestie Vebri Saputra dan Deni Sanjaya terima kasih atas saran, perhatian, masukan, motivasi dan orang yang selalu saya repotkan selama perkuliahan.
16. Teruntuk teman-teman Grup Skripshiiit, terima kasih sudah banyak membantu dan berbagi informasi terkait perkuliahan khususnya selama masa penyusunan skripsi ini.
17. Teman-teman kuliah Manajemen angkatan 2020 yang saya sayangi yang telah memberikan informasi dan semangat dalam menjalankan dunia perkuliahan.
18. Semua pihak terlibat yang telah membantu saya hingga mampu menyelesaikan perkuliahan ini.

Penulis,



Jelly Zallini

ABSTRAK**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Oleh :

Jelly Zallini

Kinerja karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan dan kinerja organisasi. Disiplin kerja dan motivasi kerja berperan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir sejumlah 94 pegawai. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh sehingga sampelnya adalah seluruh populasi penelitian yaitu 94 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Pembimbing



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP 196312031989122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 19890711201831001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE COMMUNITY AND VILLAGE
EMPOWERMENT SERVICE (DPMD) OF OGAN KOMERING ILIR
REGENCY**

By:

Jelly Zallini

Employee performance plays an important role in achieving organizational goals and performance. Work discipline and work motivation play a role in achieving employee performance. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Community and Village Empowerment Service of Ogan Komering Ilir Regency. This study is a quantitative descriptive study. The population in this study were 94 employees at the Community and Village Empowerment Service of Ogan Komering Ilir Regency. The sample was taken using a saturated sampling technique so that the sample was the entire study population, namely 94 respondents. The data collection techniques used were questionnaires and interviews. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work discipline has a significant effect on employee performance. Likewise, work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Advisor,



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP 196312031989122001

Acknowledge

The Head of Management Department,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP 19890711201831001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi telah menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Jelly Zallini

NIM : 01011282025072

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD)

Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Telah saya periksa penulisan grammar maupun susunan tensesnya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing Skripsi,



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP : 196312031989122001

RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Jelly Zallini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Alai, 24 Juli 2002
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat Rumah : Tanjung Alai, Kecamatan Sirah Pulau Padang,
Kabupaten Ogan Komering Ilir
Alamat Email : jellyzalini01072002@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2008 – 20014 : SD Negeri 1 Tanjung Alai
Tahun 2014 – 2017 : SMP Negeri 5 Kayu Agung
Tahun 2017 – 2002 : SMA Negeri 4 Kayu Agung

PENGALAMAN ORGANISASI

Tahun 2019 – 2020 : Pramuka, Osis, Paskibra
Tahun 2020 – 2022 : KEIMI FE UNSRI
Tahun 2020 – 2022 : LDF BO Ukhuwa FE Unsri

PENGALAMAN PEKERJAAN

Tahun 2024 : PPS (Panitia Pemungutan Suara)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II PENDAHULUAN	10
2.1 Disiplin Kerja	11
2.2 Motivasi Kerja.....	16
2.3 Kinerja pegawai.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu	28
2.5 Kerangka Konseptual.....	34
2.6 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Objek Penelitian	36

3.2 Ruang lingkup Penelitian.....	36
3.3 Jenis dan Sumber data.....	37
3.3.1 Jenis Data.....	37
3.3.2 Sumber Data	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Populasi dan Sampel.....	39
3.5.1 Populasi	39
3.5.2 Sampel.....	39
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	40
3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI)	41
3.6.3 Analisis Statistik.....	42
3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	46
3.6.4 Uji Korelasi (r).....	46
3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.6.6 Uji Hipotesis	47
3.7 Definisi Operasional	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir.....	55
4.1.2 Visi dan Misi.....	56
4.1.3 Struktur Organisasi.....	57
4.2 Hasil Penelitian	58
4.2.1 Deskripsi Hasil Responden.....	58
4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	62
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1)	62
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	69
4.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	77
4.4 Analisis Data	86
4.4.1 Uji Instrumen Penelitian.....	86

4.5 Metode Suksesif Interval (MSI)	90
4.6 Hasil Uji Statistik	90
4.6.1.1 Uji Asumsi Klasik	90
4.6.1.2 Uji Normalitas.....	90
4.6.1.3 Uji Multikolinearitas	92
4.6.1.4 Uji Heteroskedastisitas	93
4.6.1.5 Regresi Linier Berganda	94
4.6.1.6 Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	96
4.7 Hasil Uji Hipotesis	97
4.7.1 Uji F	97
4.7.1.2 Uji t.....	98
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	100
4.8.1.1 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.....	101
4.8.1.2 Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.....	102
4.8.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	104
4.9 Keterbatasan Penelitian.....	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Pegawai DPMD (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir) Januari – Juni Tahun 2023	4
Tabel 1.2	Data Penghargaan Motivasi Kerja Pegawai DPMD (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir) Januari – Juni Tahun 2023.....	6
Tabel 1.3	Rata-rata Penilaian Kinerja pegawai DPMD (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa) Januari – Juni Tahun 2023	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1	Skala liket dalam kuesioner	39
Tabel 3.2	Skala Likert	42
Tabel 3.3	Interprestasi Koefisien Korelasi	47
Tabel 3.4	Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 4.1	karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	58
Tabel 4. 2	Karateristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.3	karateristik Pendidikan Terakhir Responden.....	60
Tabel 4.4	karakteristik Lama Bekerja Responden	60
Tabel 4.5	Status Perkawinan Responden	61
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel	62
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel	69
Tabel 4.8	Distrubusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel	77
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1)	87
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)	87
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	88
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	89
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tesr	90
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearistas	92
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas Corfficients ^a	93
Tabel 4.16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4.17	Hasil Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4. 3 Hasil Analisis Uji Normalitas.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 koesioner penelitian	113
Lampiran 2. Distribusi Data Identitas Responden	122
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden.....	124
Lampiran 4. Data Tabulasi Kuesioner.....	138
Lampiran 5. Hasil Tranformasi Data Menggunakan Metode Suksesif Interval ..	146
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas	155
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas	166
Lampiran 8. Tabel r	167
Lampiran 9. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik.....	169
Lampiran 10. Tabel Uji t	171
Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t	172
Lampiran 12, Hasil Analisis r dan R2	172
Lampiran 13. Tabel Uji F	173
Lampiran 14. Hasil Analisis Uji F	175

BAB I

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini disebabkan kinerja pegawai dapat berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu seyogyanya berupaya meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tentunya jika ingin meningkatkan kinerja harus difasilitasi oleh motivasi pegawai yang loyal agar kinerja optimal.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ada dua yaitu internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kapasitas dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, komitmen, kepuasan kerja, loyalitas dan disiplin kerja. Faktor eksternal memenuhi kinerja yaitu kemampuan kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kepemimpinan. Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja (Ichsan, Surianta, and Nasution 2020).

Kinerja pegawai antara lain dapat dilihat pada tingkat kesiapan pegawai. Faktor disiplin yang tepat mencerminkan derajat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini meningkatkan gairah kerja, semangat kerja dalam berkerja serta mambantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Rahayu and Dahlia 2023).

Disiplin kerja merupakan suatu pribadi yang bisa di katakan sebagai kemampuan dalam mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja

juga sangat berpengaruh penting dalam menghasilkan mutu kerja dan mendapatkan kualitas kerja dalam berkerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Argiani 2017). Disiplin kerja diterapkan kepada semua karyawan untuk mengatasi kemalasan dan kelalaian dalam menjalankan tugas yang di sebabkan oleh kurangnya perhatian di sekitar (Naima and Aransyah 2023). Disiplin kerja suatu hal yang penting untuk mendukung mencapai tujuan organisasi, dua organisasi industri publik pemerintah dan daerah pribadi untuk itu organisas menerapkan kebijakan displiner karyawan dan organisasi. Disiplin adalah kunci keberhasilan mencapai tugas dan kewajiban (Ichsan, Surianta, and Nasution 2020).

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai karena membantu pegawai mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang terjadi (Argiani 2017). Disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai dalam artian semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut. Begitupun sebaliknya apabila tingkat disiplin rendah maka kinerja mampu menghasilkan pegawai juga cenderung rendah (Inzani and Baharudin 2023).

Peran disiplin kerja dengan kinerja pegawai menurut (Alviyansya 2019), semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka disiplin kerja semakin menghambat memulai pekerjaan dengan lambat atau menyelesaikan pekerjaan selalu lebih awal akibat kemalasan dan keterlambatan karyawan.

Selain disiplin kerja motivasi kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Hasibuan 2016) motivasi penting karena motivasi adalah sesuatu merangsang, mengendalikan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan senang bisa mencapai hasil yang optimal. Dari uraian diatas dapat

dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu melaksanakan tugasnya sesuai target yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang diterapkan. Ketika motivasi meningkat maka organisasi kinerja karyawan juga meningkat. Pada dasarnya motivasi dijadikan sebagai salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi tanpa motivasi tidak dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja karyawan tersebut (Rahayu and Dahlia 2023). Menurut Asim (2023) Tingkat motivasi mempunyai hubungan langsung dan positif dengan kinerja pegawai, meningkatkan upaya memotivasi dan memuaskan kebutuhan seseorang meningkatkan kinerja pegawai. Dengan Meningkatnya motivasi karyawan akan berdampak positif terhadap prestasi kerja.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) dibawah kementiriaan desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan sebuah wadah memperluas kapasitas pengetahuan, dan sumber daya untuk mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan melalui penetapan kebijakan, program dan kegiatan yang sesuai dengan sifat permasalahannya. Dalam Dinas Pemberdayan Masyarakat dan Desa juga bertugas dalam merumuskan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, Implementasi kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, serta

melaksanakan evaluasi dan pelaporan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Oleh karena itu Pemberdayaan masyarakat harus terus dilakukan karena adanya urgensi atau kepentingan untuk memberikan pendidikan tentang perubahan cara berpikir masyarakat dan perubahan sikap serta keterampilan, Mendorong partisipasi dan kemandirian masyarakat.

Berdasarkan data absensi banyak pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir yang terlambat masuk kerja. Hal ini dapat dilihat dari bulan Januari sampai dengan Juni tahun 2023 seperti yang tertera pada tabel 1.1 ini :

Tabel 1.1 Absensi Pegawai DPMD (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir) Januari – Juni Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah orang hari kerja (orang hari)	Datang Terlambat (orang hari)	Tidak hadir tanpa keterangan (orang hari)	Total absensi % (orang hari)
1	Januari	94	22	2.068	34	2	1,740
2	Februari	94	20	1.880	30	5	1,861
3	Maret	94	22	2.068	32	3	1,692
4	April	94	19	1.786	46	4	2,799
5	Mei	94	21	1.974	49	6	2,786
6	Juni	94	19	1.786	40	2	2,351

Sumber : Data DPMD Kabupaten Ogan Komering Ilir, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat kehadiran aparatur dalam Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir belum baik. Hal ini dikarenakan bahwa setiap bulannya masih ada yang datang terlambat yang mencerminkan kurangnya disiplin pegawai dan kehadiran masih belum baik karena Tingkat keterlambatan cukup tinggi dan masih ada sejumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu juga adanya beberapa pegawai yang datang

terlambat menunjukkan bahwa disiplin kerja DPMD Kabupaten Ogan Komering Ilir berdampak sangat rendah.

Penulis melakukan observasi menggunakan metode wawancara kepada Pengadministrasian Umum pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir pada tanggal 24 Oktober 2023 dalam wawancara terdapat masalah atau fenomena pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir yaitu :

No	Hasil wawancara DPMD kehadiran pegawai
1.	Pegawai datang terlambat karena alasan jarak ke rumah pegawai ke kantor jauh.
2.	Pegawai datang terlambat karena lalai dengan waktu dan menyepelekan waktu, karena pegawai dengan senang hati ingin datang jam berapa.
3.	Adanya sikap tidak peduli sesama pegawai yang baru bekerja sehingga pegawai belum bisa beradaptasi sepenuhnya dengan karyawan lainnya.

Sumber : Data DPMD Kabupaten Ogan Komering Ilir, 2023

Dari wawancara di atas dapat dikatakan bahwa kantor DPMD sangat buruk untuk disiplin kerja karena banyak pegawai yang menyepehkan waktu, tidak bisa mengatur jam kerja, dan ada sikap tidak memperdulikan sesama. Oleh karena itu dapat berdampak kepada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pegawai Kantor DPMD pada tahun 2023 jumlah karyawan 94 pegawai. Adapun pegawai masuk kerja setiap hari Senin – Jumat jam 08.00 pagi. Akan tetapi pegawai tidak datang sesuai yang diharapkan.

Berikut data penghargaan motivasi kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir pada bulan Januari – Juni Tahun 2023 yaitu :

Tabel 1.2 Data Penghargaan Motivasi Kerja Pegawai DPMD (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir) Januari – Juni Tahun 2023

No	Motivasi Kerja	Jumlah (orang)
1.	Penghargaan	4
2.	Satra Lancana (PNS)	12
3.	TTP Berdasarkan kinerja	9
4.	Pemilihan pegawai teladan	5
5.	Prestasi kerja	7

Sumber : Data DMPD Kabupaten Ogan Komering Ilir

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir bermula dari penghargaan, 4 Mereka yang menerima penghargaan sepanjang tahun menerima penghargaan berdasarkan bonus kinerja, gaji, dan tunjangan, serta berdasarkan waktu bekerja. Satra lanchana untuk PNS adalah 12 perorang pertahun dan Satra Ranchana diberikan kepada PNS yang bekerja terus menerus dan telah mengabdikan minimal 10 tahun. Namun dari TPP segi kinerja, hanya 9 orang per tahun. TPP berbasis kinerja diberikan kepada PNS sebesar gaji ke-13 dan tunjangan hari raya berdasarkan jabatan dan prestasi kerjanya, hal ini untuk pegawai DPMD banyak yang honor karena itu yang dapat satra lancana PNS dan TPP berdasarkan kinerja sangat sedikit karena minimnya pegawai yang PNS banyaknya pegawai yang honor dikantor ini. Selanjutnya 5 karyawan berprestasi dipilih dalam satu tahun. Karyawan dipilih berdasarkan kemampuannya dalam membina hubungan baik dengan rekan kerja dan bekerja dengan produktivitas tinggi. Prestasi kerja selama satu tahun dengan kerja terdapat 7 orang, pekerjaan yang dilakukan dengan disiplin, integritas, kreatif dan kolaborasi.

Tabel 1.3 Rata-rata Penilaian Kinerja pegawai DPMD (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa) Januari – Juni Tahun 2023

Penilaian Kinerja Pegawai		Nilai
Orientasi Pelayanan		80
Integritas		70
Komitmen		70
Disiplin		65
Kerjasama		68
Kepemimpinan		70
Bobot		
65	66 - 79	80 - 100
Kurang	Cukup	Baik

Sumber : Data DPMD Kabupaten Ogan Komering, tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat di lihat bahwa orientasi pelayanan dan kepemimpinan yaitu baik sedangkan untuk disiplin kerja yaitu kurang baik pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir. hal ini di karenakan kurangnya perhatian dan pengawasan dari atasan atau dari pemimpin kepada bawahannya. Penilaian kinerja ini dilakukan tiap satu tahun sekali oleh masih-masih pegawai. Permasalahan disiplin kerja yang ada di kantor DPMD ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPMD Kabupaten Ogan Komering Ilir. Banyaknya pegawai yang tidak disiplin mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada kantor DPMD Kabupaten Ogan Komering Ilir.

(Wigdyaningsih t al., 2023) pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Basalamah, Yantu, and Podungge 2022). Temuan serupa juga tercatat dalam penelitian yang dilakukam oleh (Putra and Fernos 2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini justru berbeda dengan beberapa

penelitian lainnya, seperti (Veronica, Rosita, and Herlin 2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Jufrizen and Sitorus 2021) juga mengungkapkan jika penelitian disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena penelitian yang telah diuraikan di atas, Oleh karena itu, penelitian tertarik menarik judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA (DPMD) KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR”**

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu kepada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Ogan Komering Ilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai yaitu.

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Ogan Komering Ilir.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan peneliti bisa memberikan penjelasan terhadap pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat meningkatkan pemahaman juga bisa dimanfaatkan dalam ilmu sumber daya manusia untuk peneliti selanjutnya yang membutuhkan informasi dan melengkapi penelitian berikutnya tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian berguna sebagai evaluasi bagi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja agar bisa memberikan perusahaan kinerja pegawai dan menjadi bahan referensi dengan acuan yang melibatkan manajemen sumber daya manusia di dalamnya setiap perusahaan bahwa halnya disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alviyansya, Noviardi. 2019. *Perencanaan Desain Kolam Pengendapan Pada Bukit 7 Pt. Antam Tbk Ubp Bauksit, Tayan, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat*.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/47484>.
- Ardianto, Riski Eko. 2020. "The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia." *International Journal of Research and Review (ijrrjournal.com)* 7(2): 214.
- Argiani, Dya Via. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero)." *Jurnal Administrasi Bisnis*: 1–92.
- Astuti, Eni Puji, and Nur Amalah. 2020. "Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners." *PINISI Discretion Review* 1(2): 39.
- Author, Corresponding et al. 2019. "45 The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia." *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN* 2(5): 37. www.aijbm.com.
- Basalamah, Muhammad Rizal M, Irwan Yantu, and Robiyati Podungge. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo." 5(2): 485–90.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Gayatri, I Gusti Ayu Sukma Dwi, Ketut Setia Sapta, and Anak Agung Dwi Widyani. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Mengwi Badung." *Values* 4(1): 139–49.
- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia / Malayu S.P. Hasibuan*. Ed.rev, ce. Jakarta: Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Hasibuan, Jasman, and Beby Silvy. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Karyawan." *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* 9(1): 134–47.
- Hasibuan, and Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- 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.
- Illanisa, Nugrahanum, Wandy Zulkarnaen, and Asep Suwarna. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar

- Indonesia Bandung.” *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi* (143): 16–25.
- Inzani, Fuji, and Baharudin. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol 2*(1): 45–53.
- Jufrizen, Jufrizen, and Tiara Safani Sitorus. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora 1*(1): 841–56.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) / Kasmir*. Ed.1, cet. jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Listiani, Ribhan, and Nova Mardiana. 2020. “The Influence of Transformational Leadership and Work Discipline on Automotive Employee Performance in Bandar Lampung.” *International Journal of Scientific and Technology Research 9*(1): 3980–82.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Anwar Prabu Mangkunegara*. cetakan 14. Bandung: Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2017.
- Maslow, Abraham H. 1954. *Motivating and Personality*. new york: harper and brow.
- Muslimat, Ade, and Hariyanty Ab wahid. 2021. “Jurnal Disiplin Kerja 3.” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia 4*(1): 121–27. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2121963>.
- Naima, Nadratul, and Muhammad Fikry Aransyah. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Samarinda).” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi 7*(1): 733–43.
- Nasution, Muhammad Irfan, and Nirwana Priangkatara. 2022. “Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance.” *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET) 1*(1): 50–64.
- Nurjaya, Nunu. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona.” *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional 3*(1): 60–74.
- Pawirosumarto, Suharno, and Dini Iriani. 2018. “The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee’ Productivity.” *International Journal of Economics and Business Administration 6*(4): 62–75.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Purnomo. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. jakarta : penerbit PT bumi aksara.
- Putra, Gito Septa, and Jhon Fernos. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.” 3: 617–29.
- Putri, Andik Bone, Rifa’atul Maftuhah, and Haqiqi Rafsanjani. 2023. “The Effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at BPRS

- Bhakti Sumekar Sumenep.” *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal* 7(2): 177–97.
- Rahayu, Sri, and Dahlia Dahlia. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.” *Jesya* 6(1): 370–86.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. ed. Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Jakarta Rajawali Pers.
- Riwukore, Richset, Tien Yustini, and Achmad Likur. 2022. “Employee Performance Based on Discipline , Workload , and Emotional Intelligence at the Dinas Sosial Kota Kupang.” *of Management* 12(2): 1857–70.
- Robbins. 2019. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Selembah e. Jakarta.
- Salim, Filberto, and Yovie Ernanda. 2023. “Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Autostar Mandiri Technotama.” *Journal of Management Science (JMAS)* 6(1): 5–09. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS.
- Sari Novita, Fadilla, Haris Aravik. 2022. “Fadilla STEBIS IGM Palembang Prodi Perbankan Syariah.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 1(2).
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kualitatif*, bandung : alfabeta.
- Suryawan, Ian Nurpatria, and Andia Salsabilla. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1): 137.
- Therapy, Cognitive et al. 2018. تثبيث فقتق ث No Title□□□□□. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sph&AN=119374333&site=ehost-live&scope=site%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.07.032%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.tics.2017.03.010%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.neuron.2018.08.006>.
- Utami, Wikan Budi. 2017. “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 3(2): 125.
- Veronica, Deka, Ratih Rosita, and Faradilla Herlin. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Gramedia Jambi.” *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 8(1): 868.
- Wanta, Febrizha T., Irvan Trang, and Rita N. Taroreh. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal EMBA* 10(1): 113–22.
- Wigdyaningsih, Tasyarani Putri, Febrianur Ibnu, and Fitroh Sukono. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dyriana Bakery & Café Kota Semarang.” 8(1): 367–83.
- Zaenal Arifin, Muhammad, and Hadi Sasana. 2022. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2(6): 49–56.