



Pengaruh Persepsi Pelayanan, Kepuasan Dan Disiplin terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Gamtufkangen Kecamatan Tidore Kota Tidore Kepulauan

Putri Balqis

Universitas Nuku

Received: 2 November 2024
Revised: 13 November 2024
Accepted: 30 November 2024

Abstrak

This study aims to determine the effect of perceived service, satisfaction and work discipline on the quality of employee performance. The population in this study is the total population of the community in Gamtufkange Village, Tidore Subdistrict, Tidore City, Tidore Islands as many as 1,940. The type of research conducted is a quantitative approach with a sample of 95 people taken with the Probability Sampling technique. The analysis method used in this research is quantitative analysis with the help of the SPSS 23 application program. The results showed that Service Perception has a positive and significant effect on Employee Performance. Perceived Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Perception of Work Discipline has no positive and significant effect on Employee Performance

Keywords: *Perception of Service, Satisfaction, Discipline, Employee Performance*

(*) Corresponding Author: Putribalqismal@gmail.com

How to Cite: Balqis, P. (2025). Pengaruh Persepsi Pelayanan, Kepuasan Dan Disiplin terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Gamtufkangen Kecamatan Tidore Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.D), 136-144. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11617>

PENDAHULUAN

Dalam rangka pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparatur pemerintah merupakan tulang punggung Negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah. Oleh sebab itu aparatur pemerintah haruslah memiliki karakteristik yaitu ketrampilan dan keahlian yang tinggi, wawasan dan pengetahuan yang luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi.

Salah satu kantor pemerintahan yang ada di Kota Tidore Kepulauan yaitu Kantor Kelurahan Gamtufkange yang beralamat di Jln. Lingkungan 1 Pelita Kecamatan Tidore Kota Tidore Kepulauan. Kantor Kelurahan memiliki kewenangan untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah misalnya pembuatan surat Kependudukan/Umum, Biodata, Nik, Kk, Pindah Penduduk, Kelahiran, Kematian, Perkawinan Islam dan lain sebagainya. Dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja instansi untuk pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan efektif, profesional dan produktif.

Berdasarkan pengamatan dilapangan yang berkaitan dengan kinerja pegawai kantor lurah gamtufkange masih perlu ditingkatkan lagi karna ditemukan fenomena bahwa masih ada pegawai yang belum memaksimalkan hasil pekerjaan

yang diberikan kepada atasannya maupun dari masyarakat, terdapat beberapa pegawai yang sudah memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tapi masih diberikan pekerjaannya kepada pegawai/staf yang lain maka dari itu akan membuat pegawai merasa risih, terganggu dan akan memicu suatu konflik/masalah dalam kantor kelurahan.

LANDASAN TEORI

Pelayanan

Pelayanan adalah tugas utama dari seorang aparatur sebagai abdi Negara dan juga sebagai abdi masyarakat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, dinyatakan dengan jelas tentang pengertian dari pelayanan, yakni pelayanan adalah suatu usaha untuk menyiapkan/mengurus apa yang di perlukan oleh orang lain. Damayanti (2019:9) Mendefinisikan pelayanan yang dilakukan secara ramah tama, adil cepat dan dengan etika yang baik sehingga memenuhi kebutuhan dan kepuasan bagi yang menerimanya.

Suwena (2019:6) pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Merujuk pada Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 Pasal 23 ayat (1) tentang pelayanan publik, disebutkan bahwa dalam rangka memberikan dukungan informasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik perlu diselenggarakan sistem informasi yang bersifat terintegrasi. Haris (2019:14) pelayanan publik adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

Berdasarkan uraian teori di atas, maka peneliti mengemukakan pelayanan masyarakat adalah segala kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Indikator-indikator Pelayanan.

Haris (2019:63) menjelaskan bahwa terdapat 4 indikator pelayanan, yaitu :

- 1) Empaty
- 2) Kejelasan atau Kepastian.
- 3) Kemudahan.
- 4) Kualitas Sarana.

Kepuasan

Kepuasan merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Muskadi, (2021:97).Jufrizen (2021:202) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Suryawan (2022:123) Kepuasan Kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan para karyawan..

Berdasarkan paparan teori diatas, maka peneliti mengemukakan Kepuasan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh

seorang pegawai untuk membangun kepercayaan dan semangat dalam diri sendiri dan pegawai lainnya.

Indikator-indikator Kepuasan

Suryawan (2022:202) kepuasan seseorang individu dapat dilihat dari beberapa hal antara lain :

- 1) Pekerjaannya.
- 2) Fasilitas.
- 3) Pengawasan.
- 4) Komunikasi.

Disiplin

Ichsan (2020:32) Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin Kerja yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan, hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Surianta (2020:14) Disiplinakan membuat karyawan patuh dengan tata aturan yang ada di perusahaannya agar karyawan bekerja dengan nyaman sehingga hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lukman (2020:264) mengatakan kedisiplinan didefinisikan sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi.

Azis(2019:24) disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kamal (2019:39) Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan sudah ditetapkan.

Indikator-indikator disiplin

Hulu (2021:24) indikator mengenai disiplin Kerja antara lain :

- 1) Jam Kerja, yaitu jam operasional pelayanan kantor pemerintahan dimulai pada pukul jam 08.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB.
- 2) Peraturan, yaitu sebuah aturan yang mengatur tentang kewajiban pegawai untuk mengikuti dan menaati peraturan disiplin kerja dan larangan yang berlaku.
- 3) Busana/Pakaian, yaitu hindari berpakaian yang seksi dan ketat karna seseorang dapat menilai sifat dan karakter dari penampilan termasuk tata cara berpakaian.
- 4) Ketegasan, yaitu tanggung jawab dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dari atasan tepat waktu.

Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja, Natalia (2022:49), sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu sesuatu yang menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Komunikasi, yaitu suatu proses ketika seseorang mampu dalam memberikan informasi kepada lingkungan dan orang lain.
- 3) Kualitas, yaitu kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang diterapkan perusahaan.
- 4) Sikap, yaitu pernyataan evaluasi terhadap objek, orang atau peristiwa.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian berada pada Kantor Kelurahan Gamtufkange Kecamatan Tidore Kota Tidore Kepulauan. Waktu penelitian ini dilaksanakan sejak September sampai Oktober 20223

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan penduduk masyarakat pada kelurahan Gamtufkange Kecamatan Tidore Kota Tidore Kepulauan dengan jumlah 1,940.

Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah masyarakat yang melakukan Pelayanan pada Kantor Kelurahan Gamtufkange dengan jumlah 1.940 responden. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini berdasarkan rumus slovin (Sugiyono 2017:2).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer maupun data sekunder. Jenis penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif.

Primer

Sugiyono (2019:456) data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang dibagikan.

Sekunder

Sugiyono (2019:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti data yang berasal dari buku, jurnal-jurnal terdahulu, dan informasi lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Sugiyono (2019:203) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, observasi juga tidak terbatas pada orang, tempat juga objek-objek alam yang lain. Dalam penelitian ini peneliti melihat atau mengamati langsung kinerja pegawai Kantor Lurah Gamtufkange Kecamatan Tidore Kota Tidore Kepulauan.

Dokumentasi

Sugiyono (2019:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan informasi dari buku, jurnal, dokumen yang terkait dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan

statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan Sugiyono (2018:13).

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Output Uji Regresi Linear Berganda Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.050	.898		3.397	.001
	Persepsi Pelayanan	.245	.073	.285	3.379	.001
	Persepsi Kepuasan	.664	.088	.692	7.583	.000
	Persepsi Disiplin	-.100	.084	-.105	-1.189	.237

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil pengujian diatas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut.

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_1 = 3,050 + 0,245X_1 + 664X_2 + -100X_3 + 898$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel Persepsi Pelayanan sebesar 0,245 dengan tingkat signifikan 0,001 > 0,05 ini berarti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi variabel Kepuasan sebesar 0,664 dengan tingkat signifikan 0,001 > 0,05 ini berarti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi variabel Persepsi Disiplin sebesar -0,100 dengan tingkat signifikan 0,000 > 0,05 ini berarti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan variabel Persepsi Pelayanan, Persepsi Kepuasan dan Persepsi Disiplin menjadi faktor dominan yang mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gamtufkange.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.14 Output Uji Koefisien Determinasi Variabel X1, X2, dan X3 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.686	1.542

a. Predictors: (Constant), Persepsi Disiplin, Persepsi Pelayanan, Persepsi Kepuasan

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil regresi menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* sebesar 0,686 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh variabel Persepsi Pelayanan, Persepsi Kepuasan dan Persepsi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68,6% dan sisanya 31,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji Simultan (Uji F)Tabel 4.15 Output Uji Simultan
Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.532	3	165.177	69.492	.000 ^b
	Residual	216.300	91	2.377		
	Total	711.832	94			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Persepsi Disiplin, Persepsi Pelayanan, Persepsi Kepuasan						

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari tabel output diatas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 69,492 > F_{tabel} 2,70$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa uji secara simultan tersignifikan oleh variabel Persepsi Pelayanan, Persepsi Kepuasan, dan Persepsi Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis (Uji T)

1. Pengaruh Persepsi Pelayanan terhadap kinerja Pegawai

Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 3,379 > t_{tabel} 2,70$ dengan nilai signifikan diperoleh adalah $0,001 > 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal itu karena Persepsi Pelayanan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Persepsi Kepuasan terhadap kinerja Pegawai

Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 7,583 > t_{tabel} 2,70$ dengan nilai signifikan diperoleh adalah $0,000 > 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal itu karena Persepsi Kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Persepsi Disiplin terhadap kinerja Pegawai

Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa $t_{hitung} -1,189 < t_{tabel} 2,70$ dengan nilai signifikan diperoleh adalah $0,237 > 0,05$. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga tidak diterima. Hal itu karena Persepsi Disiplin secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKAN

- Alimuddin, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PINRANG (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+disiplin+kerja+kompetensi+sekretariat+DPRD+2020&btnG.
- Andreawan, M., & Daulay, S. M. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai RSUD. Letersia Binjai. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(3), 68-82.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+kualitas+pelayanan+dan+disiplin+kerja+terhdp+kepuasan+kerja+pegawai.
- Azis, A., Kamal, K., Rahman, A., & Latoki, L. (2019). Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 30-41.

- https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+fasilitas+kemampuan+dan+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+pegawai++2019&btnG.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 3(2), 170-178.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+fasilitas+kerja+dan+kompetensi+kepuasan+kerja+pegawai&btnG.
- Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 332-341.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+pegawai+pada+kantor+camat+boto+2021&btnG.
- Hanawidjaya, R. R., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV BUDI KARYA SUBANG. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(4), 691-698.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+disiplin+kerja+dan+kepuasan+kerja++karya+subang.
- Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+pegawai+negeri+sipil++dilingkungan+ajudan+jenderal+daerahmiliter&btnG.
- Jalil, A., Idris, M., & Salim, M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MATAKALI KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(2), 97-107.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+disiplin+kerja+budaya+kerja+polewali+mandar.
- Kadir, A., & Efrianti, K. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 86-94.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+kemampuan+dan+kepuasan+kerja+terhadap+abdul+kadir++2018&btnG.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudioprojan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703-712.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+Natalia+adolfia+lotu+2022&btnG.
- Manurung, N., & Tanjung, H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 75-89.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+kompetensi+disiplin+kerja+dan+beban+kerja+terhadap+kinerja+pegawai+2021&btnG.

- Muthalib, A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pada Kantor Kelurahan Kadia Kota Kendari. *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 1(2), 58-66.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+lingkungan+kerja+dan+kualitas+pelayanan+terhadap+kinerja+pada+kantor+kelurahan&btnG
- Rodin, Y. A., Dekrita, Y. A., & Carcia, M. S. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Waipare (Doctoral dissertation, Universitas Nusa Nipa).
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+motivasi+kerja+dan+disiplin+kerja+puskesmas+waipare+2020&btnG=#d=gs_cit&t=1702883993407&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AOANLmfGfdzMJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Did
- Susila, B. P. E., & Lindawati, N. P. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN JEMBRANA. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 6(1), 85-98.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+kepemimpinan+kepuasan+kerja+disiplin+kerja+dan+kinerja+pegawai+jembrana+2022&btnG
- Sultan, M. S., & Dandu, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PPSLU MAPPAKASUNGGU PAREPARE. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(2), 186-198.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+kepemimpinan+disiplin+kerja+dan+kepuasan+kerja+parepare+2023&btnG
- Syamsibar, H. (2022). Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 286-297.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+disiplin+kepuasan+dan+hubungan+luwu+timur+2022&btn
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+efek+mediasi+kepuasan+kerja+pada+pengaruh+motivasi+dan+kemampuan+kerja+terhadap&btn
- Siburian, E. S., Gosal, R., & Monintja, D. K. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat di Kantor Kelurahan Sinaksak Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. *GOVERNANCE*, 1(2).
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+kinerja+pegawai+terhadap+kualitas+pelayanan+kepada+masyarakat+dikantor+kelurahan+sinaksak&btnG=
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+kepuasan+kerja%2C+disiplin+kerja+dan+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+karyawan&btnG

- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+motivasi+kerja+dan+disiplin+kerja+kota+padang+2023&btnG=#d=gs_cit&t=1702883778115&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3Ale11-ga2AMsJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Did.
- Utami, I. W., & Rimawati, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kedisiplinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Serengan Surakarta.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+motivasi+kedisiplinan+dan+komunikasi+terhdap+kinerja+pegawai+dikelurahan+serengan+surakarta+2017&btnG.