



## Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Memberi Motivasi dan Disiplin

Lia Nuraeni<sup>1</sup>, Eman Sulaeman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 8 Januari 2023  
Revised: 10 Januari 2023  
Accepted: 12 Januari 2023

*The purpose of this study is to analyze the influence of motivation, employee involvement and organizational culture on staff performance. The Central Java Provincial Cooperative Micro-SME Office has an important role and task in the formation or leadership of small and medium-sized micro-cooperatives, the scope of factors that can improve the efficiency of human resources in carrying out their tasks must be looked at 162 officials of small and medium-sized cooperatives in Central Java Province participated in this study, and 110 respondents participated in this study. The analysis results using multiple linear regression showed that motivation has a positive effect on organizational commitment and improving employee performance, and commitment has a positive effect on improving staff and applying the influence of organizational culture to moderate the current structure to achieve staff improvement. performance of resources.*

**Keywords:** discipline, human resources, motivation, performance

(\*) Corresponding Author: [nuraenilia12@gmail.com](mailto:nuraenilia12@gmail.com)

**How to Cite:** Nuraeni, L., & Sulaeman, E. (2023). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Memberi Motivasi dan Disiplin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(3), 304-311. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7625234>.

## PENDAHULUAN

Motivasi adalah seperangkat insentif yang sengaja diformulasikan oleh manajer perusahaan kepada karyawan sehingga mereka bersedia dengan tulus melakukan perilaku tertentu yang berkontribusi pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengurus tidak hanya membutuhkan orang-orang yang termotivasi secara individual (pejabat), tetapi juga orang-orang yang termotivasi sebagai suatu kelompok, sehingga penyimpangan dari orang-orang yang termotivasi dapat menggerakkan organisasi secara keseluruhan. Upaya peningkatan kinerja PNS ditentukan oleh instansi tempatnya bekerja. Secara umum model hubungan antara atasan dan bawahan di berbagai instansi bersifat paternalistik, namun untuk meningkatkan kinerja sebaiknya model ini diubah dengan mendorong PNS untuk berpartisipasi aktif dalam bekerja.

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi, terutama yang memberikan pelayanan kepada publik. Hal ini dikarenakan kinerja sumber daya manusia organisasi tersebut dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk menentukan seberapa lama dan seberapa baik organisasi tersebut memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain motivasi untuk memajukan organisasi terutama dalam mencapai tujuannya, diperlukan komitmen yang tinggi dari berbagai elemen organisasi. Porter, Mowday dkk. (1981) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif karyawan untuk mengakui partisipasinya dalam organisasi dan dicirikan oleh tiga hal, yaitu: (1) penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, (2) kemauan dan kemauan untuk melakukan



upaya yang sungguh-sungguh. -Benar untuk organisasi, (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi/bergabung dengan organisasi.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur mempunyai tanggung jawab, tugas dan peran strategis dalam pembinaan dan pembinaan koperasi dan UKM di Jawa Timur sesuai dengan tugas dan tugasnya. Namun, besarnya tanggung jawab terkait tugas pokok dan fungsi lembaga belum diimbangi dengan pemanfaatan sumber daya secara maksimal. Hal ini terlihat dari satu sisi, misalnya terdapat kesenjangan antara tujuan yang ditetapkan di bidang pengembangan kelembagaan koperasi dengan pelaksanaannya. Hal ini dimungkinkan karena kurangnya faktor pemungkin baik dari segi sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana yang ada. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia? (2) Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja sumber daya manusia?

Rabbins (1996) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Asad (1995) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Barnerdini dan Rassel (1993), ada enam kriteria untuk mengukur kinerja individu karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, kemandirian dan komitmen kerja. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif karyawan tersebut dan apakah dia dapat melakukan hal yang sama atau lebih efektif di masa mendatang. Menurut Faktor kinerja Dale Timple (Anwar Prabumangkunegara, 2006) terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisi) merupakan faktor yang berkaitan dengan karakteristik seseorang, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dari lingkungannya, seperti perilaku bawahan atau rekan kerja, sikap dan tindakan, ruang kerja dan iklim organisasi Menurut Elmut dan Kathawala (1997), kinerja dapat diukur dengan lima indikator: (1) kualitas hasil, (2) kuantitas hasil, (3) pengetahuan dan keterampilan, (4) ketepatan waktu penyelesaian tugas, (5) komunikasi dengan rekan kerja.

Luthans (1998) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan energi, membimbing dan menopang perilaku dan kinerja. Siagian (1990) juga menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang membuat seseorang atau suatu organisasi mau dan mampu menggunakan keterampilan, pengetahuan atau kemampuan, tenaga dan juga waktu untuk berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya dan dilakukannya tersebut tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan tujuan yang berbeda untuk organisasi tertentu. Dessler (1997) membedakan bahwa upaya motivasional dapat dilaksanakan dengan dua cara, yaitu: (1) motivasi finansial, yaitu. motivasi, yang dilakukan dengan menawarkan keuntungan finansial kepada karyawan, keuntungan tersebut berupa upah dan insentif, (2)) motivasi non finansial, yaitu motivasi, yang tidak dilakukan dalam bentuk finansial atau uang dari karyawan, tetapi dalam bentuk pujian, pengakuan, pengaturan yang tidak memihak, pemeliharaan hubungan manusia dan pendekatan manusia lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Jae (2000) menunjukkan bahwa kepegawaian sangat efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan ketika faktor motivasi diukur dengan faktor internal (kebutuhan berprestasi dan minat) dan faktor eksternal (keamanan kerja, gaji dan promosi). Studi ini didukung oleh Burton et al.

(2002) yang menyatakan bahwa kepegawaian berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen yang diukur dengan tiga dimensi komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Manajer dengan gaya kepemimpinan yang baik menciptakan motivasi yang tinggi pada setiap bawahan, sehingga motivasi ini menimbulkan semangat kerja, yang dapat meningkatkan kinerja bawahan. Motivasi yang tinggi menciptakan komitmen untuk menyelesaikan setiap tugas (McNeese Smith et al., 1995).

Heidrachman dan Husnan (2002:15) mengungkapkan “bahwa Disiplin adalah setiap individu maupun kelompok yang menjamin terpenuhinya perintah” dan memulai tindakan yang diperlukan tanpa adanya ketertiban. Indikatornya adalah: penggunaan waktu yang efisien, kepatuhan terhadap aturan yang ditentukan dan tiba dan berangkat dari rumah tepat waktu. Menurut Davis (2002: 112), “disiplin adalah kegiatan manajemen yang mendorong penerapan norma-norma organisasi. Ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan berisi informasi tentang sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan memiliki kemauan. mengarah pada kerja sama dan kinerja yang lebih baik. lebih baik”.

Disiplin, bila diintegrasikan ke dalam dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya, tidak lagi dan sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, sebaliknya memberatkannya bila ia tidak berperilaku sebagaimana mestinya. Disiplin kerja seseorang dalam bekerja dengan demikian merupakan sikap atau perlakuan karyawan dengan ketaatan, ketertiban, tanggung jawab dan kesetiaan terhadap segala peraturan yang berlaku dalam organisasi. Ketika karyawan bertindak atau bertindak sesuai dengan keinginan organisasi, aturan mulai berlaku. Disiplin kerja, ketika pegawai datang tepat waktu, menggunakan peralatan kantor secara bertanggung jawab, bekerja dengan memuaskan dan bekerja dengan antusias (Larternier, 1983:71). Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula hasil kerjanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan dua jenis data penelitian. Pertama data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu jumlah orang yang ada di dinas dan UMKM Provinsi Jawa Timur (Lasena, 2013; Muhammad, 2014; Noviyanti, dkk., 2020; Sholikhah, 2016; Sutisna, 2020).. Kedua, data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil wawancara dengan dinas dan UMKM Provinsi yang ada dalam gedung serta informasi–informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Penggunaan data kualitatif bertujuan untuk menemukan hasil penelitian secara mendalam (Karim & Hartati, 2022; Munawaroh, dkk., 2022; Nurfitriani, dkk., 2022; Ramadhania, dkk., 2022)

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Timur sebanyak 143 orang

### Jumlah Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi umum, dan karena cara pengambilan sampel menggunakan metode pencacahan, maka seluruh responden yang ada yaitu pegawai koperasi dan dinas UMKM di provinsi Jawa Timur, sejumlah 143 orang. yang memiliki level yang digunakan sebagai sampel. kesalahan yang masih bisa ditoleransi adalah 5%. Namun, 100 responden (68%) kembali dari penyebaran kuesioner dan dapat digunakan untuk pengolahan data. Hal ini disebabkan karena beberapa responden tidak memenuhi alasan kepegawaian, dan beberapa jawaban rusak sehingga tidak dapat digunakan dalam pengolahan data.

### Variabel dan Indikator Penelitian

**Tabel 1**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

| No | Variabel                                                                                                                                     | Indikator                                                                                                              | Sumber                                    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1  | <b>Motivasi</b><br>Dorongan dari masing – masing pribadi/pegawai dalam berperilaku dengan baik.                                              | 1. Kebutuhan berprestasi.<br>2. Kebutuhan Afiliasi/persahabatan.<br>3. Kebutuhan kekuasaan.                            | Teori Kebutuhan Berprestasi (Mc. Cleland) |
| 2  | <b>Disiplin</b><br>Setiap individu dan kelompok yang menjamin pemenuhan perintah dan memulai tindakan yang diperlukan tanpa adanya perintah. | 1. Pemanfaatan waktu yang efektif.<br>2. Mematuhi seluruh peraturan<br>3. Masuk dan Kembali sesuai jam yang ditentukan | Backerd dan Rendal (1995)                 |
| 3  | <b>Kinerja SDM</b><br>Pencapaian yang diraih pegawai sesuai dengan standart yang sudah diberikan                                             | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas kerja<br>3. Pandai Berbicara<br>4. Tepat Waktu<br>5. Kemampuan kerja                 | Amulti dan Kutawala (1996)                |

Sumber: Data olahan untk penelitian (2022)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisa Variabel dari Jumlah Sampel

Pengolahan data dengan program SPSS 16 memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut

**Tabel 2**  
**Rangkuman Koefisien Variabel dari Jumlah Sampel**

| Jumlah | Variabel Terikat | Variabel Bebas | Standart Koefisien | Sign  |
|--------|------------------|----------------|--------------------|-------|
| 100    | Kinerja          | Motivasi       | 0,494              | 0,000 |
| 100    | Kinerja          | Disiplin       | 0,505              | 0,000 |

Berdasarkan perhitungan dari table 2 di atas yang menggunakan software SPSS 16 untuk menghitung variabel berikutnya adalah sebagai berikut:

#### Sebelum Peningkatan Kinerja

$$Y1 = b1X + e$$

$$Y1 = 0,494 X + e$$

#### **Setelah Peningkatan Kinerja**

$$Y1 = b1X + b2 X. Y2 + e$$

$$Y1 = 0,505 X + 0,494 X. Y2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa sebelum penerapan motivasi dan disiplin menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh koefisien disiplin dan motivasi sebesar 0,494 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian pada saat setelah diterapkannya disiplin dan motivasi menunjukkan bahwa komitmen dipengaruhi oleh faktor motivasi sebesar 0,505 dengan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien sebelum penerapan motivasi dan disiplin adalah 0,494 tetapi setelah motivasi dan disiplin adalah 0,505.

#### **Peningkatan Kinerja Sumber Daya Alam**

Peningkatan kinerja Sumber Daya Alam secara langsung dipengaruhi oleh motivasi sebesar 0,270, sedangkan disiplin sebesar 0,377, yang berarti bahwa variabel disiplin lebih mengontrol peningkatan kinerja Sumber Daya Alam daripada motivasi. Berdasarkan dampak langsung, tidak langsung dan keseluruhan terhadap kinerja Sumber Daya Alam, komitmen terhadap motivasi memiliki dampak terbesar 40,3%.

**Tabel 3**  
**Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Penuh Setelah Penerapan**

| No | Pengaruh       | Variabel       | Motivasi | Disiplin |
|----|----------------|----------------|----------|----------|
| 1  | Langsung       | Kinerja Sumber | 0,494    | 0,505    |
|    | Tidak Langsung | Daya Manusia   | -        | -        |
|    | Total          |                | 0,510    | 0,552    |

#### **Pembahasan dan Implikasi Manajerial**

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia perlu dibangun motivasi dengan metrik kebutuhan berprestasi, kebutuhan dimiliki dan kebutuhan status/mendapatkan status. Konsekuensi dari indikator tersebut meningkatkan keinginan karyawan untuk berhasil dalam berusaha melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi dan bersama. Salah satu upaya untuk mendukung hal tersebut adalah dengan membangun komunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan pemangku kepentingan/instansi terkait. agar pekerjaan berjalan sesuai rencana dan efisien. Kesadaran yang timbul dari pegawai bahwa melakukan pekerjaan adalah kewajiban dan tugas sebagai bentuk tanggung jawab mendorong mereka untuk berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Peraturan/DP3 PNS juga mendorong PNS untuk mencapai hasil yang baik, yang unsur penilaiannya meliputi 8 kriteria: loyalitas, prestasi, tanggung jawab, kepatuhan, kejujuran, kerja sama, inisiatif dan kepemimpinan. Menerima hipotesis ini berarti mendukung penelitian Lethans (1999) dan Hasubuan (2001) bahwa motivasi menjadi kekuatan pendorong dan pembangkit energi yang memandu dan memelihara perilaku dan kinerja.

Hasil pengujian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan perlu dibangun motivasi dengan menggunakan ukuran kebutuhan

berprestasi, kebutuhan dimiliki dan kebutuhan jabatan/status, dan hasilnya adalah kemauan bekerja keras bagi organisasi, kuatnya rasa nilai dan tujuan bagi organisasi, dan meningkatnya rasa loyalitas kepada teman. Jika pegawai yang tergabung dalam organisasi benar-benar memahami visi, misi, dan tujuan organisasi serta mengikuti tugas, prinsip, dan tugas Dinas Koperasi dan UMKM (tukopi) Provinsi Jawa Timur, maka setiap pegawai yang ada akan berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasi. tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian Jai (2001) dan Barton (2003) bahwa kepegawaian berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen, meskipun dengan motivasi yang tepat, setiap karyawan terpacu untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. tanggung jawab karena mereka percaya bahwa organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya juga memperhatikan kepentingan pribadi para anggota organisasi.

Koefisien sebelum menerapkan motivasi dan disiplin adalah 0,494, tetapi setelah motivasi dan disiplin adalah 0,505 yaitu komitmen meningkat yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan komitmennya. untuk organisasi. Motivasi karyawan yang terstruktur di sekitar kebutuhan akan prestasi, rasa memiliki atau status dapat mengarah pada hal-hal positif, dalam hal ini meningkatkan komitmen karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai nilai dan tujuan organisasi tempat mereka didorong. Termotivasi, jika organisasi mencapai keberhasilan, maka kepentingan pribadi para anggota organisasi dapat terwujud.

## KESIMPULAN

Dengan motivasi yang tinggi, Anda menciptakan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab saat Anda melakukan pekerjaan. Kajian dilakukan di Dipenda Provinsi Jawa Timur yang merupakan lembaga di bawah instansi pemerintah yang diberikan, artinya bila sudah saatnya seorang pegawai berkarir sesuai dengan jabatannya, otomatis diikuti oleh yang lebih tinggi. satu. satu gaji dan kesempatan promosi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three – Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, 4.
- Allen. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three – Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, 4.
- Anisa Novitasari. (2008). *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Semarang: FISIP UNDIP.
- Ari Husnawati. (2006). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Semarang: UNDIP.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Cooper Donald R.C, .. W. (1998). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Eva Kris Diana Devi. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang)*. Semarang: UNDIP.
- Karim, A. A., & Hartati, D. (2022). Peristiwa Literasi dalam Novel" Di Tanah Lada" Karya Ziggy Zezsyazeoviennazabrizkie dan" Merakit Kapal" Karya Shion Miura. *Diglosia: Jurnal Kajian Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya*, 5(4), 949-966.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Mangkunegara., A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2).
- Muhammad, T. (2014). Metode Kuantitatif untuk analisis ekonomi dan bisnis.
- Munawaroh, S., Karim, A. A., & Setiawan, H. (2022). Senyapan dan Selip Lidah dalam Acara Debat Calon Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Karawang 2020. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 2306-2315.
- Ngiode, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs. N Batudaa Kabupaten. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 127-137.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Noviyanti, D., Karim, A. A., Nurfadilah, A., Munawaroh, S., Aghnia, S. F., & Yuliani, Y. (2020). Meningkatkan Daya Pemahaman Melalui Media Cerita Pendek Siswa Kelas VIII SMP Alam Karawang. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(2).
- Nugraha, S. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA NORTH WING CANGGU RESORT). *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, 5(2), 95-102.
- Nurfitriani, A. I., Karim, A. A., Hartati, D., & Pratiwi, W. D. (2022). Dokumentasi Sosial dalam Kumpulan Cerita Pendek# Prosa Di Rumah Aja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1315-1322.

- Pomalingo, R. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Purnomo, M. F. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. *Universitas Dian Nuswantoro, Semarang-Indonesia*.
- Purwanti, E., & Mustofa, D. R. (2022). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN DI LINGKUNGAN KERJA:(Boasting Employee Performance through Motivation and Discipline in Work Environment). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 7(01), 1-6.
- Ramadhania, A. D., Karim, A. A., Wardani, A. I., Ismawati, I., & Zackyan, B. C. (2022). Revitalisasi Sasakala Kaliwedi ke dalam Komik sebagai Upaya Konservasi Cerita Rakyat Karawang. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(3), 3638-3651.
- Sholikhah, A. (2016). Statistik deskriptif dalam penelitian kualitatif. *KOMUNIKA: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(2), 342-362.
- Simanjuntak, M. R., Pasaribu, N. D., & Sibagariang, E. E. (2020). Manajemen sumber daya manusia dengan waktu tunggu pasien di pelayanan farmasi Rumah Sakit X. *Jurnal Prima Medika Sains*, 2(2), 32-36.
- Sutisna, I. (2020). Statistika penelitian. *Universitas Negeri Gorontalo*, 1(1), 1-15.