

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH SELATAN

Dina Sumarni

**Program Studi Management, Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku
Umar**

dinasumarni80@gmail.com

Abstract

In organization, employee performance is an activity that needs to be considered an organizational effectiveness. The purpose of the study : to understands the effect of motivation, Disiplin and Competence on employee performance in the General Section of regional secretariat of South Aceh Regency. This method is carried out using quantitative methods by means of systematic data measurement to determine the relationship of the variables to be tested. The data collection method used is a questionnaire in the form of a likert scale, the questionnaire will be given to 32 respondents who have become the research sample, while those that will be tested are validity, reliability and hypotheses. Form the results of multiple linear research concluded that there is a positive influence on employee performance. The result of the t test shows that motivation has no effect on employee performance, While work Discipline and Competence have a positive effect on employee performance. The result of the F test analysis shows that Motivation, Discipline and Competence together a affect employee performance. The results of the R^2 test show the correlation coefficient value of 0,667 or 66,7% and the coefficient of determination of 0,445%, then employee performance is influenced by Discipline and Competence.

Keywords: Motivation, Discipline, Competence, Employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah unsur yang amat vital untuk mewujudkan rencana maupun tujuan yang sudah ditentukan dalam perusahaan karena kinerja suatu kelompok sangat diperhitungkan (suryani et, al., 2020). Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah pendapatan yang diraih seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diterima baik dari segi mutu dan nilai. Maka dari itu di dalam suatu perusahaan, kinerja adalah hal yang harus diingat dalam

keberhasilan perusahaan, kinerja yang efektif akan semakin tinggi jika meningkatnya kinerja dalam suatu perusahaan, Adapun unsur yang menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai yakni melalui peningkatan motivasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Motivasi dalam mengembangkan kinerja karyawan bertujuan menarik seseorang mengerjakan suatu kewajiban untuk memperoleh hasil yang sempurna. Hasibuan (2016) menerangkan "Motivasi yaitu dorongan upaya penggerak yang mewujudkan energi kerja supaya mereka mau bekerjasama, secara baik, dan menyatu dengan segenap kemampuan dan upaya demi meraih usaha yang memuaskan." Oleh karena itu adanya motivasi kerja karyawan mau berusaha giat dan bersemangat dalam mencapai hal yang optimal untuk mengembangkan kinerja karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pengembangan Disiplin kerja pegawai juga menjadi unsur paling penting untuk mengembangkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan telah sering terjadi bahkan sering diperbincangkan oleh media massa dan para aktivis. Berulang kali media massa mempertontonkan sikap para pegawai yang membuat pelanggaran seperti datang terlambat tidak sesuai jam kerja, pulang cepat, bahkan berada diluar kantor pada waktu jam kerja, serta kualitas pelayanan yang kurang memuaskan. Tidak bisa dihindari kalau disiplin diri sendiri sebagai pegawai sangat dibutuhkan untuk meningkatnya kinerja pegawai dan melaksanakan tugasnya secara baik dan tepat di suatu perusahaan. Menurut Bapak Bupati sebelum meningkatkan disiplin kerja, terutama dulu harus membiasakan disiplin kerja untuk dirinya sendiri sebagai atasan, supaya para karyawan dapat mencontohnya.

Motivasi dan disiplin kerja disuatu perusahaan mampu bertahan dan berkembang apabila didorong oleh para pegawai yang kompeten di bagiannya. Permasalahan mengenai kompetensi sering kita temui para pegawai yang melakukan pekerjaan terkadang tidak tepat waktu, karena sering menunda pekerjaan. dan kurangnya komunikasi dan kerjasama antar rekan kerja oleh karena itu pentingnya mempunyai kompetensi pegawai yang efektif agar semakin mempermudah upaya peningkatan tujuan suatu perusahaan bahkan kinerja pegawai juga mengalami peningkatan. Menurut Riyanda (2017) seorang pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi jika para pegawai mempunyai pengalaman bekerja, pengetahuan, yang mendorong karier, latar belakang, mempunyai kepandaian, terampil. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan kompetensi dari pegawai yang selalu bersikap tanggap dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang mendorong hal diatas maka dapat disimpulkan, ketika pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi pegawai mengalami penyusutan, maka kinerja pegawai semakin mengakibatkan penurunan begitupun sebaliknya jika motivasi, disiplin kerja dan Kompetensi mengalami peningkatan kinerja juga akan semakin meningkat di suatu perusahaan. Jadi tercapainya Kinerja karyawan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh

Selatan sangat berpengaruh dengan meningkatnya Motivasi, Disiplin kerja dan Kompetensi, apabila ketiga hal tersebut diterapkan maka semakin besar pengaruh dan dampak yang baik pada kinerja pegawai dan semakin tingginya kinerja yang dicapai oleh pegawai. Demikian pula sebaliknya ketika turunnya Motivasi, Disiplin kerja dan Kompetensi, maka semakin besar pula pengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang bisa menguasai sikap karakter manusia. Motivasi bisa dikatakan, pendukung, penggerak, tekad atau ambisi untuk menjadikan seseorang lebih antusias dalam membantu memotivasikan dan menyorong kemauan diri sendiri supaya bekerja kearah yang lebih maksimal (Jufrizen, 2017). Motivasi juga disebut suatu pekerjaan yang dibagikan dari satu bagian ke bagian yang lainnya supaya mau berusaha, sehingga termotivasi untuk menjalankan tugas ataupun tidak menjalankan (Duha, 2020:42).

Berdasarkan pendapat diatas, motivasi yaitu kondisi untuk mendorong, mendukung, memajukan atau menggerakkan para pegawai dan menjalankan suatu kegiatan yang dilakukannya sehingga dia meraih tujuannya, yang nantinya akan mencapai tujuan perusahaan.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kerelaan dan kesanggupan seseorang supaya menjalankan kebiasaan atau adat dan mematuhi aturan yang dibuat di sekelilingnya, disiplin kerja pegawai yang bagus dan teratur untuk membantu mempermudah peningkatan perusahaan jika disiplin yang menurun akan jadi penghambat dalam peningkatan perusahaan. (Sutrisno 2017:96) Disiplin kerja menurut pendapat Sudiyanto (2015) diartikan perbuatan yang membuktikan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan seseorang terhadap aturan yang sudah dibuat perusahaan secara lisan maupun tulisan. maka dari itu diharuskan melaksanakan suatu kewajiban kerja secara baik dan tepat. Disiplin kerja bisa diamati dari tingginya kewajiban akan masing-masing tanggungjawab yang dibagikan dalam menyelesaikan tugasnya serta meningkatnya pengetahuan pegawai dalam menjalankan peraturan yang berlaku (Syafrina, 2017)

Berdasarkan beberapa pendapat maka Disiplin kerja adalah perilaku, kesetiaan serta taat dalam menaati peraturan yang sudah berlaku oleh atasan di suatu perusahaan, dengan adanya disiplin kerja membuat para pegawai taat akan kewajiban, dapat bekerja sesuai prosedur. Sehingga sangat dibutuhkan kedisiplinan kerja para staf/pegawai yang semakin tinggi maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.3. Kompetensi

Kompetensi adalah kapabilitas yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil, seperti, perbuatan, pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi adalah kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berupa ilmu dan keterampilan serta bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Pramularso, 2019). terdapat lima aspek, yaitu: Motive, Trait, Self concept, Knowledge, Skill. Jadi kompetensi adalah gabungan dari sikap, pengalaman dan perilaku untuk meningkatkan kinerja sampai pada tingkat baik, dan sangat diperlukan dalam mengetahui efektivitas tingkat kinerja pegawai dengan adanya kompetensi pegawai dapat melaksanakan tugas dengan sangat baik di sebuah perusahaan.

2.4. Kinerja pegawai

Kinerja adalah pendapatan kerja dan nilai kerja yang sudah dicapai dalam menangani pekerjaan dan kewajiban yang diberikan selama waktu periode (Kasmir 2016:182) Kinerja merupakan suatu keadaan yang perlu dilihat menurut tingkat penghasilan karyawan yang mempertemukan melalui pandangan perusahaan supaya mengenal pengaruh baik dan buruk dari suatu strategi operasional (Rismawati & Mattalata, 2018). Kinerja juga merupakan suatu tindakan untuk melaksanakan kewajiban yang dikerjakan dalam kurun periode yang telah ditetapkan

Berdasarkan pengertian sebelumnya untuk mencapai hasil kerja maka dibutuhkan tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan padanya sepanjang periode waktu yang ditetapkan sebuah perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil tempat di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan, bertempat di desa Lhok Ketapang, Jalan T.Ben Mahmud No.11. Waktu penelitian dilaksanakan bulan 4 tahun 2022, dalam penelitian ini yang dijadikan responden penelitian yaitu pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan. dengan menggunakan metode kuantitatif dengan cara pengukuran data yang sistematis untuk mengetahui hubungan variabel yang akan diuji

3.2. Populasi atau Sampel

Populasi penelitian ini yaitu pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan sejumlah 55 orang dengan rincian 32 Pegawai Negeri Sipil dan 23 staf kontrak, sehingga total sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Sampel yang dipakai untuk penelitian ini adalah metode sensus.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kuisisioner (angket) berbentuk skala likert. Kuesioner akan diberikan kepada responden yang telah menjadi sampel penelitian, yaitu pegawai di bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan sesuai dengan ketentuan perhitungan. Angket dalam penelitian hanya perlu untuk menjawab dan cukup memilih salah satu jawaban saja dari ketujuh pilihan tersebut, dimana dalam 4 variabel tersebut masing – masing terdiri dari 5 pernyataan. Data tersebut dianalisis menggunakan software SPSS versi 25.0. adapun yang akan diuji adalah validitas, reliabilitas dan hipotesis

3.4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Instrumen Dan Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan buat dijadikan alat ukur guna memperoleh data (mengukur) secara akurat dengan kata lain (valid) artinya instrumen tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas bertujuan mengetahui satu data yang bisa dipercaya keabsahannya dan sesuai dengan kenyataan dan jika data bisa dikatakan valid jika nilai P Value/Signifikan < 0,05 maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan Uji reliabilitas yaitu untuk mengukur konsisten data suatu hasil pengukuran data yang dapat dipercaya.

b. Uji Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y1 : Kinerja pegawai

a : Konstanta

b_1 : Koefisien variabel Motivasi

b_2 : Koefisien variabel Disiplin

b_3 : Koefisien variabel Kompetensi

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin

X_3 : Kompetensi

e : Standar Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif responden yaitu mendeskriptifkan responden ke dalam beberapa karakteristik. Adapun karakteristik berdasarkan penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin dan Usia

		Usia							
		21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	
Jenis Kelamin	laki-laki	0		3	1	5	3	0	15
	Perempuan	4	5	0	3	2	2	1	17
Total		4	8	3	4	7	5	1	32

Sumber Data : Data Primer 2022

Berdasarkan hasil Uji Deskriptif dengan menggunakan SPSS dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa terdapat 32 responden, masing-masing terdiri dari 15 laki-laki dan 17 perempuan dengan tingkat kevalidannya 100 %. Maka dapat disimpulkan bahwa yang lebih banyak yaitu karyawan perempuan.

Berdasarkan jenis kelamin dan usia Crosstabulation pada baris pertama menunjukkan angka mayoritas usia responden kebanyakan laki-laki berusia 41- 45 tahun, terdapat 5 jiwa orang. Sedangkan pada jenis kelamin perempuan lebih banyak yang berusia 26- 30 tahun, terdapat 5 jiwa orang.

Berdasarkan pada uji Pearson Chi-Square Tests menunjukkan bahwa Asymptotic Significance (2-sided) sebesar 0.091 dan tingkat signifikannya 0.05 maka probabilitas di bawah 0.05, jadi hipotesis ditolak atau ada kaitan dari jenis kelamin dan usia, artinya bahwa kebanyakan laki-laki berusia 41-45 tahun sedangkan perempuan lebih banyak berusia 26-30 tahun.

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja

		Lama Bekerja					
		1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	
Pendidikan Terakhir	SMA	1	1	4	5	1	12
	D3	2	0	0	1	0	3
	S1	10	1	3	1	2	17
Total		13	2	7	7	3	32

Sumber Data: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden paling banyak di pendidikan S1 sebanyak 17 responden. Dan pendidikan sedikit di pendidikan D3 sebanyak 3 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan Pegawai yang paling banyak yaitu pada pendidikan S1.

Berdasarkan pendidikan terakhir dan lama bekerja Crosstabulation menunjukkan angka mayoritas pendidikan responden kebanyakan pendidikan S1, terdapat 10 responden dengan segi lama bekerjanya 1-5 tahun. Dan urutan yang kedua lebih banyak di urutan pendidikan SMA sebanyak 5 responden dengan segi lama bekerjanya 16-20 tahun. maka dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak dari segi lama bekerja yaitu 1-5 tahun.

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen /

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan buat mengetahui pernyataan terdapat dalam penelitian yang dilakukan dapat disebut valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. hasil uji validitas tiap-tiap variabel yang telah dilakukan dengan menggunakan program spss 25.0 dengan r_{tabel} sebesar 0,361.

Berdasarkan masing-masing item kuesioner sesuai hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam tiap variabel mempunyai nilai korelasi di atas 0,361 dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga kuesioner dalam penelitian ini dikatakan valid (dapat diterima). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian berdasarkan uji signifikansi 0,05 bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$.. maka pengujian validitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan keempat variabel pada semua item pernyataan tersebut yakni dapat diterima, sehingga bisa dipakai dalam menghitung variabel yang akan diuji.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan melakukan metode Alpha Cronbach yang diberikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Cut of Point	kesimpulan
Motivasi (X1)	0.80	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.729	0.6	Reliabel
Kompetensi	0.876	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.856	0.6	Reliabel

Sumber Data: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS 25.0 untuk membandingkan hasil tiap-tiap variabel menunjukkan nilai cronbach alpha lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis yaitu 0,60, nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel masing-masing yaitu pada variabel motivasi sejumlah 0.80 variabel Disiplin sejumlah 0.726 variabel kompetensi sejumlah 0.876 dan variabel kinerja pegawai sejumlah 0.856. sehingga mempunyai nilai lebih dari cut of point yakni 0.6, oleh karena itu instrumen dalam penelitian ini bisa dikatakan handal (reliabel).

4.3. Hasil Uji Hipotesis

Hasil hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel. tujuannya untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.150	4.178		2.908	.007
	MOTIVASI	-.019	.234	-.021	-.079	.937
	DISIPLIN	.381	.137	.471	2.772	.010
	KOMPETENSI	.247	.208	.306	1.189	.245

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.150 + 0.019X_1 + 0.381X_2 + 0.247X_3 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai constant variable (Y) adalah sebesar 12,150 maksudnya kinerja pegawai walaupun kurang dipengaruhi oleh ketiga variabel X sudah memiliki pengaruh positif.
- 2) Pengaruh variabel motivasi yakni sebesar 0,019 maksudnya semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai pun meningkat sebesar 0,019.
- 3) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif maksudnya semakin tinggi disiplin kerja tersebut maka kinerja pegawai pun juga semakin meningkat sebesar 0,381
- 4) Pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah positif maksudnya semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai juga semakin meningkat sebesar 0,247.

Berdasarkan hasil perolehan diatas maka variabel yang dominan kuat terhadap kinerja pegawai yakni variabel Disiplin kerja jumlah standardized Beta sebesar 0,471.

a. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan data pengujian diperoleh:

1. Variabel motivasi (X1) menghasilkan nilai $t_{hitung} -0,79 < -2,048 t_{tabel}$ dengan tingkat nilai sig 0,937 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak yang berarti tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Variabel disiplin (X2) menghasilkan nilai $t_{hitung} 2,772 > 2,048 t_{tabel}$ dengan tingkat nilai sig 0,010 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua terima artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
3. Variabel kompetensi (X3) menghasilkan nilai $t_{hitung} 1,189 < 2,048 t_{tabel}$ dengan tingkat nilai sig 0,245 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga ditolak artinya tidak pengaruh signifikan variabel Kompetensi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan data pengujian diperoleh:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.615	3	25.205	7.487	.001 ^b
	Residual	94.260	28	3.366		
	Total	169.875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN, MOTIVASI

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 7.487 dan F tabel sebesar 2.92, hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.487 > 2.92$). dan sig. sebesar $0,001 < 0,05$. yakni variabel X terhadap variabel Y terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan).

c. Koefisien korelasi dan koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.667 ^a	.445	.386	1.83478

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN, MOTIVASI

Berdasarkan tabel diatas didapati nilai koefisien korelasi sebesar 0.667 atau 66.7 % dan koefisien determinasi sebesar 0.445%, menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Disiplin kerja dan Kompetensi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Uji T (parsial) dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Disiplin dan Kompetensi terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sedangkan pada Uji F menunjukan bahwa Variabel Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai terdapat pengaruh secara bersama- sama (simultan) pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan.

5.2. Saran

1. Seharusnya Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan bisa lebih memperhatikan dan memahami dalam pemberian motivasi, disiplin kerja, dan Kompetensi terhadap pegawai tujuannya agar kinerja pegawai meningkat.
2. Agar menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil yang baik sebaiknya, Pegawai harus membenahi disiplin kerja, kompetensi, rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan supaya peningkatan kerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan semakin baik dan meningkat
3. Sebaiknya untuk melaksanakan Disiplin, Kompetensi seharusnya dilaksanakan pengembangan serta membina para pegawai untuk terus Disiplin dan Kompetensi dapat dibangkitkan untuk mencapai peningkatan dan mengembangkan kinerja para pegawai agar menjadi pegawai yang bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Hutabarat, M. T. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang). (*skripsi*). Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nasution, I., S., & Khair. H., (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Syariah*. 5,(2), 1456–1469.
- Hidayat, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja,Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik. 1–18.
- Amirullah, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKD Kota Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8(2), 149–158.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Tajudin, T., & Supriadi, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Suara Bersama, Jakarta. *Jurnal universitas suryadarma*.
- Riko., Damayanti, F., & Wiralodra, U. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja petugas penyapu kebersihan dinas lingkungan hidup kabupaten indramayu. 5(2), 34–41.
- Lim, H. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25.
- Aulia, V., & Trianasari. (2021). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa ' N Resort Lovina. 4(1), 21–34.
- Rostina, C. F., Nazmi, H., Zebua, E. V. U., & Indonesia, U. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4(1).
- Sukoco.,S.,Tirtayasa.,S., & Pasaribu.,H.,K., (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*.17(2), 224–239.