AKADEMIS
Jurnal Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih

pISSN : xxxx – xxxx
eISSN : xxxx – xxxx
Vol. 1 No. 5 Periode September – Oktober 2025

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih

Nadine Cailla Jea Ananta, Amandin
Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih
Email: nadinecaillajeaananta@gmail.com, amandinypp50@gmail.com

Abstrak
Peranan sumber daya merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Selain itu, motivasi dan disiplin kerja sangat penting bagi pegawai sehingga diperlukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja. Apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat serta kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi berjalan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 28 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi (X^1) dan Disiplin Kerja (X^2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Kata kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

Abstract
The role of resources is a crucial factor for an organization. The success of an organization can be seen from its performance in managing its resources. Furthermore, motivation and work discipline are crucial for employees, requiring strategic steps to achieve organizational goals. With good motivation, employees will feel enthusiastic about their work. If work discipline improves, employee performance will also improve, and the quality of employee performance within an organization will be well-aligned with their assigned responsibilities. The purpose of this study was to determine the influence of motivation and work discipline on employee performance in the Secretariat Division of the Prabumulih City Transportation Agency. The population and sample in this study consisted of 28 employees. Data collection was conducted using a questionnaire. This study employed a quantitative causal associative method. The results showed a positive and significant influence of the variables Motivation (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously on Employee Performance (Y) in the Secretariat Division of the Prabumulih City Transportation Agency.

Keywords*: Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk berprilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Sementara itu, Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk mengawali suatu kegiatan tertentu. Motivasi juga sering didefinisikan perilaku seseorang yang didasari faktor

pISSN : xxxx – xxxx
eISSN : xxxx – xxxx
Vol. 1 No. 5 Periode September – Oktober 2025

pendorong (Angga Pratama, 2022). Pengertian lain dari motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Ajabar, 2020: 39).

Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar. Sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasi, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja dari pegawai tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal di luar pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai.

Motivasi yang dilakukan oleh Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih yaitu salah satunya dengan membangun hubungan sosial yang baik, memberikan perhatian kepada pegawai, memberikan apresiasi peningkatan 2 kinerja kepada pegawai serta selalu berkomunikasi dengan pegawai yang akan membuat pegawai merasa dianggap dan diperhatikan. Hal ini akan membentuk hubungan sosial yang baik dan mempengaruhi emosional pegawai dan memberi pengaruh positif.

Disiplin kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, agar mendapatkan hasil terbaik guna tercapainya tujuan dari organisasi dalam waktu kurun tertentu. Disiplin kerja juga merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Dalam kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Selain itu suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah dipahami, adil dan berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Pegawai Negeri Sipil khususnya pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan masyarakat terutama pada masyarakat Kota Prabumulih, ketepatan waktu sangat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat pada Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, sehingga Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih sangat memperhatikan dan menerapkan aturan waktu mulai dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Pengertian lain dari disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk 3 meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang dan menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Purnawati, 2022).

Dengan demikian apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat serta kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi berjalan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Ajabar, 2020: 28). Sementara itu dijelaskan bahwa kinerja adalah sebagai hasil pencapaian kerja karyawan yang dilihat secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan (Yuyuk Liana, 2022). Akhir-akhir ini kinerja menjadi perbincangan hangat dikalangan para pengambil keputusan baik instansi pemerintah maupun swasta yang selalu menyoroti bagaimana kinerja staf atau karyawannya. Penilaian tentang kinerja individu staf atau karyawan semakin penting ketika suatu organisasi atau lembaga akan melakukan reposisi staf atau karyawan. Artinya bagaimana organisasi atau lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja, dan apakah masing-masing staf atau karyawan sudah diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri

pISSN : xxxx – xxxx
eISSN : xxxx – xxxx
Vol. 1 No. 5 Periode September – Oktober 2025

dalam pekerjaannya. Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, sehingga diperlukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian asosiatif suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya serta hubungan kausal yang bersifat sebab akibat. Salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Maka dari itu penelitian kuantitatif kausal mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yaitu variabel bebas (X) motivasi dan disiplin kerja serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai, dari beberapa populasi dan sampel dengan teknik pengambilan sampel random dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan pertanyaan atau angket (kuesioner).

Penelitian ini dilaksanakan Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih, Jl.Lingkar Timur Terminal Type C Kel. Sukaraja Kec. Kota Prabumulih Selatan dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada Tanggal 22 Maret 2025.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Item Kuesioner
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Ajabar, 2020: 39).	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Purnawati, 2022).	1. Tujuan dan Keterampilan 2. Teladan Kepemimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan Terlampir 5. Hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan Manusia	1-3 4-5 6 7 8 9 10

pISSN : xxxx – xxxx
eISSN : xxxx – xxxx
Vol. 1 No. 5 Periode September – Oktober 2025

Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Jalaludin Sayuti, 2022).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas	1-3 4-5 6-7 8-10

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih yang berjumlah 28 pegawai. Yang terdiri dari 10 pegawai ASN dan 18 pegawai PHL. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik non probability sampling. Sedangkan untuk pengujiannya menggunakan metode teknik sampling jenuh

Hipotesis Penelitian sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : H1 : Diduga motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. H2 : Diduga disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih H3 : Diduga motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

HASIL DAN DISKUSI

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 28 responden dimana dari 28 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah di kembalikan dan semua dapat diolah lebih lanjut.

Tabel 4.2 Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-25 Tahun	1	3,57%
2	26 – 30 Tahun	6	21,43%
3	> 30 Tahun	21	75%
Jumlah		28	100%

Sumber: Data yang di olah 2025

pISSN : xxxx – xxxx
eISSN : xxxx – xxxx
Vol. 1 No. 5 Periode September – Oktober 2025

Responden yang berusia 21 - 25 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 3.57%, usia 26 - 30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 21,43%, usia > 30 tahun berjumlah 21 orang dengan 48 persentase 75%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih di dominasi oleh pegawai dengan rentan usia > 30 tahun dengan persentase sebesar 75% sebanyak 21 orang.

Tabel 4.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	10	36%
2	Sarjana	14	50%
3	Magister	4	14%
Jumlah		28	100%

Sumber: Data di olah 2025

Pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan SMA/ SMK/ Sederajat berjumlah 10 orang dengan persentase 36%, sedangkan responden yang memiliki Tingkat Pendidikan Sarjana berjumlah 14 orang dengan persentase 50% dan responden yang memiliki Tingkat Pendidikan Magister berjumlah 4 orang dengan persentase 14%.

Tabel 4.4 Responden Menurut Status Pegawai

No	Status Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
1	*PNS*	10	36%
2	*Honorer*	18	64%
Jumlah		28	100%

Sumber: Data di olah 2025

Responden yang status PNS berjumlah 10 orang dengan persentase 36%, Honorer berjumlah 18 orang dengan persentase 64%.

Tabel 4.5 Responden Menurut Tahun Masuk Kerja

No	Tahun Masuk Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1992 – 2000	7	25%
2	2000 – 2015	10	36%
3	2015 – 2024	11	39%
Jumlah		*28*	*100%*

Sumber: Data di olah 2025

Responden yang masuk kerja pada tahun 2008 – 2012 sebanyak 7 orang dengan persentase 25%, responden, yang masuk kerja pada tahun 2012 – 2020 sebanyak 10 orang dengan persentase 36%, dan responden yang masuk kerja pada tahun 2020 – 2025 sebanyak 11 orang dengan persentase 39%.

Berdasarkan olah data selanjutnya maka diketahui bahwa hasil dari tanggapan responden terhadap Motivasi dengan nilai total rata – rata sebesar 4,33 menunjukkan bahwa Motivasi sangat baik. Tanggapan responden terhadap Motivasi dengan nilai tertingi sebesar 4,43 menunjukkan bahwa pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan sangat baik. Dan nilai paling terendah sebesar 4,14 menunjukkan bahwa

pISSN : xxxx – xxxx
eISSN : xxxx – xxxx
Vol. 1 No. 5 Periode September – Oktober 2025

perusahaan memberikan bonus kepada pegawai atas hasil kerja yang memuaskan Maka berdasarkan data diatas diharapkan dapat menjadi acuan pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih untuk terus mempertahankan serta meningkatkannya.

Sementara tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja dengan nilai total 4,35 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Sangat Tinggi. Tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja dengan nilai tertinggi 4,54 menunjukkan bahwa pimpinan di Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih memberikan dorongan akan jiwa bertanggung jawab atas pekerjaannya terhadap pegawai sangat tinggi. Dan nilai paling terendah sebesar 4,14 menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan. Maka berdasarkan data diatas diharapkan dapat menjadi acuan pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih untuk terus mempertahankan serta meningkatkan Disiplin Kerja.

Tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai total sebesar 4.33 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sangat baik. Tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai tertinggi sebesar 4,54 menunjukkan bahwa pegawai dapat bekerja dengan sangat baik saat bekerja dalam tim. Dan nilai paling terendah sebesar 4,21 menunjukkan bahwa pegawai selalu taat pada jam kantor sesuai yang telah ditetapkan di instansi dengan sebaik - baiknya. Maka berdasarkan data diatas diharapkan dapat menjadi acuan pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih untuk terus mempertahankan serta meningkatkan Motivasi dan Disiplin Kerjanya agar Kinerja Pegawai meningkat.

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi 70 (Motivasi) sebesar 0,510 artinya apabila variabel Motivasi mengalami kenaikan satu satuan (%), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 51%. Variabel Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana > atau 3,468 > 1,706 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi (Disiplin Kerja) sebesar 0,701 artinya apabila variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan (%), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 70,1%. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana > atau 3,622 > 1,706 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. 71 Berdasarkan hasil uji F variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila > . Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila < . Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa > atau 40.474 > 3,39\ dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi dan variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 74,5% sedangkan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti lokasi, fasilitas, dan layanan pada pada Bidang Sekretariat

pISSN : xxxx – xxxx
eISSN : xxxx – xxxx
Vol. 1 No. 5 Periode September – Oktober 2025

Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih.

KESIMPULAN

Diketahui untuk pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah nilai t hitung 3,468 > nilai t tabel 1,706. Berdasarkan analisi pengaruh variabel independen motivasi (X_1) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Kemudian untuk penngaruh variabel X_2 terhadap Y adalah nilai t hitung 3,622 > nilai t tabel 1,706 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Hasil uji penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 40,474 > F tabel 3,39 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pada Bidang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Prabumulih artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. K., Jannah. M., Aiman. U., Taqwin. N. S, dkk. (2021). Metodelogi Penelitian Kuantitatif. Aceh : Ikapi.

Ajabar (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman, Yogyakarta : Deepublish

Aridiyanto, M. J. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi (Studi Kasus: Koperasi Di Surabaya Utara) (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)

Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. Jurnal Ekonomi STIEP, 7(1), 25-33

Fadillah, A. Z., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Yamaha Sinar Prima Mandiri Karawang. Jurnal Pijar, 1(3), 760-765

Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. Jurnal Economina, 2(7), 1535-1545

Hidayat, N. Y., Sayuti, A. J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 2(1), 29-38.

Kusuma, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang (Doctoral dissertation, STIE Malangkucecwara).

Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jurisma: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 12(2), 361-372.

pISSN : xxxx – xxxx
eISSN : xxxx – xxxx
Vol. 1 No. 5 Periode September – Oktober 2025

Priadana. S., & Sunarsi. D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Tanggerang Selatan : Pascal Books

Purnawati, P., & Kusumayadi, F. (2022). Analisis Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pada Karyawan CV. Asakota Kota Bima. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(4), 5827-5832

Rani, Putri Mei (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Furniture Jati Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Toko Dunia Jati Prabumulih. (Skripsi). Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Prabumulih

Sugiyono (2020). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif, Bandung : Alfabeta. Suhartono, S., & Sari, A. C. (2023). Analisis Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bina Akuntansi Dan Manajemen, 10(2), 732-757

Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen Dan Organisasi, 12(2), 99-108