



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 14372-14381

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN

Yulia¹, Muhammad Yusuf², Asri Jaya³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
yuliamj526@gmail.com¹, muhammadyusuf@Unismuh.ac.id², asrijaya@unismuh.ac.id³

Abstrak

Artikel atau penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 171 pegawai, dengan sampel sebanyak 63 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien determinasi sebesar 58,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja secara terintegrasi merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi serta memperkuat penerapan disiplin kerja guna mencapai kinerja yang optimal.

.Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Kajian mengenai kinerja pegawai dalam sektor publik dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perkembangan yang semakin kompleks, terutama dalam mengidentifikasi faktor-faktor determinan yang memengaruhi efektivitas organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu tidak lagi hanya menempatkan kinerja sebagai output administratif semata, tetapi sebagai representasi dari interaksi berbagai variabel perilaku organisasi, termasuk motivasi kerja dan disiplin kerja. Sejumlah studi empiris menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik. Ulya dan Mutiarahmah (2025), misalnya, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang tercermin dari meningkatnya produktivitas, kualitas pekerjaan, serta komitmen terhadap tugas. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi tidak hanya berfungsi sebagai dorongan internal, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang mampu mengarahkan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, literatur yang ada menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja. Disiplin kerja sering kali diposisikan sebagai variabel pendukung yang memperkuat efektivitas motivasi dalam praktik organisasi. Dalam konteks ini, disiplin kerja dipahami sebagai mekanisme kontrol yang memastikan bahwa setiap aktivitas pegawai berjalan sesuai dengan standar operasional dan aturan yang berlaku. Akan tetapi, hasil penelitian Muna dan Isnawati (2022) menunjukkan temuan yang berbeda, di mana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi kerja justru memiliki pengaruh yang dominan. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja

bersifat kontekstual, sehingga tidak dapat digeneralisasi secara universal. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, sistem pengawasan, gaya kepemimpinan, serta karakteristik individu pegawai dapat memoderasi hubungan tersebut.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris (empirical gap) yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Di satu sisi, terdapat penelitian yang menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja, sementara di sisi lain terdapat temuan yang menunjukkan bahwa disiplin tidak selalu berpengaruh signifikan. Kesenjangan ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan konteks instansi pemerintah daerah, yang memiliki karakteristik birokrasi yang khas, seperti struktur organisasi yang hierarkis, sistem kerja yang berbasis aturan formal, serta tuntutan akuntabilitas publik yang tinggi. Dengan demikian, diperlukan penelitian yang lebih kontekstual dan spesifik untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berinteraksi dalam memengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan birokrasi daerah.

Dalam perspektif perkembangan mutakhir (state of the art), kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik telah mengalami pergeseran paradigma yang cukup signifikan. Pendekatan tradisional yang menekankan pada kepatuhan terhadap aturan (rule-based approach) mulai bergeser ke arah pendekatan yang lebih humanistik dan berbasis kinerja (performance-based approach). Dalam pendekatan ini, motivasi kerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai respons terhadap insentif eksternal, tetapi juga sebagai refleksi dari nilai, makna kerja, dan komitmen individu terhadap organisasi. Sementara itu, disiplin kerja tidak hanya dimaknai sebagai kepatuhan mekanistik terhadap aturan, tetapi sebagai bentuk internalisasi nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan tanggung jawab moral. Pergeseran ini menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus mempertimbangkan keterkaitan antara aspek psikologis, perilaku, dan sistem organisasi secara keseluruhan.

Meskipun konsep-konsep tersebut telah banyak dikembangkan dalam literatur, implementasinya dalam praktik organisasi, khususnya di sektor publik daerah, masih menghadapi berbagai tantangan. Hasil observasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan adanya fenomena yang mengindikasikan belum optimalnya pengelolaan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Penurunan motivasi kerja terlihat dari rendahnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas, kurang optimalnya pemanfaatan waktu kerja, serta kecenderungan menunda pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dorongan internal pegawai untuk mencapai kinerja optimal belum terbentuk secara kuat, sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Selain itu, permasalahan disiplin kerja juga menjadi isu yang cukup menonjol. Data absensi pegawai periode Januari hingga Juni 2025 menunjukkan adanya tren penurunan tingkat kehadiran serta tingginya angka keterlambatan dan pulang kerja lebih awal. Fenomena ini mencerminkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku pegawai. Jika kondisi ini dibiarkan, maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas, terganggunya proses kerja organisasi, serta menurunnya kualitas pelayanan publik. Dalam konteks organisasi pemerintah, kondisi tersebut menjadi sangat krusial karena kinerja pegawai secara langsung berkaitan dengan kepercayaan masyarakat terhadap institusi publik.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dalam teori dengan realitas empiris yang terjadi di lapangan. Secara konseptual, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua variabel yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berperan sebagai pendorong internal yang mengarahkan perilaku kerja, sementara disiplin berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang memastikan konsistensi pelaksanaan tugas. Namun, dalam praktiknya, kedua variabel tersebut belum dikelola secara optimal dan terintegrasi dalam sistem manajemen kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan konseptual (conceptual gap) sekaligus kesenjangan praktis (practical gap) yang perlu dijematani melalui penelitian yang lebih mendalam.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan beberapa pertimbangan utama. Pertama, untuk mengisi kesenjangan empiris yang muncul akibat ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kedua, untuk memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam lingkungan instansi pemerintah daerah. Ketiga, untuk menjawab kebutuhan praktis organisasi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis pendekatan yang terintegrasi. Keempat, untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor publik yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor privat.

Selain itu, penelitian ini juga memiliki unsur kebaruan (novelty) yang terletak pada integrasi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dalam satu model analisis yang komprehensif, serta penerapannya pada konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki dinamika organisasi yang spesifik. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tetapi juga secara simultan, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Kebaruan lainnya terletak pada penggunaan data empiris yang aktual, khususnya data absensi pegawai, sebagai indikator objektif dalam mengukur disiplin kerja, sehingga hasil penelitian diharapkan lebih akurat dan relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan latar belakang, tinjauan literatur, serta analisis kesenjangan yang telah diuraikan, maka pertanyaan penelitian dalam studi ini dirumuskan secara spesifik untuk mengarahkan fokus analisis. Pertanyaan tersebut meliputi: (1) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan (3) apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Rumusan pertanyaan ini tidak hanya berfungsi sebagai panduan dalam proses penelitian, tetapi juga sebagai dasar dalam menguji hipotesis yang akan dibangun berdasarkan kerangka teori dan temuan empiris sebelumnya.

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai kajian akademik, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja organisasi pemerintah daerah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian pengaruh antar variabel yang dapat diukur secara objektif dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Dalam kerangka ini, motivasi kerja diposisikan sebagai variabel independen pertama (X1), disiplin kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang terukur dan sistematis mengenai hubungan antar variabel, sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi sesuai dengan karakteristik populasi yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 12 No. 69 Makassar. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut memiliki dinamika organisasi yang relevan dengan variabel yang diteliti, khususnya terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, fenomena empiris yang ditemukan pada instansi ini menunjukkan adanya permasalahan yang sesuai dengan fokus penelitian. Adapun waktu pelaksanaan penelitian direncanakan selama dua bulan, yaitu pada periode Januari hingga Februari 2026, yang dianggap cukup untuk melakukan pengumpulan data, pengolahan data, hingga analisis hasil penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik. Data kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menguji pengaruh antar variabel secara empiris. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan pelaksanaan wawancara. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, yang berisi sejumlah pertanyaan terstruktur untuk mengukur tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Jawaban responden kemudian dikonversi ke dalam bentuk skala numerik menggunakan skala Likert, sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif. Selain itu, wawancara dilakukan untuk melengkapi data kuesioner dengan informasi yang lebih mendalam, serta untuk memperoleh klarifikasi terhadap temuan-temuan yang muncul dari hasil pengisian kuesioner. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumentasi instansi, seperti laporan kepegawaian, data absensi, serta dokumen resmi lainnya yang relevan, serta dari studi pustaka yang mencakup jurnal ilmiah, buku, dan publikasi akademik yang berkaitan dengan topik penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 171 orang. Populasi ini dipilih karena seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai

kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini menggunakan sampel sebagai representasi dari populasi. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dengan demikian, sampel yang diperoleh diharapkan dapat mewakili populasi secara objektif dan mengurangi potensi bias dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas pegawai di lingkungan kerja untuk memperoleh gambaran awal mengenai fenomena yang diteliti. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data kuantitatif. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, di mana setiap nilai merepresentasikan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mempermudah responden dalam memberikan jawaban, sekaligus memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan dan analisis data.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang diperoleh dari responden, sehingga dapat memberikan gambaran umum mengenai kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai korelasi item lebih besar dari nilai r tabel, dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal, yang merupakan salah satu syarat dalam analisis regresi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji kesamaan varians residual. Apabila semua asumsi klasik terpenuhi, maka analisis regresi linier berganda dapat dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan linier yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Selain itu, digunakan juga uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan nilai yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang rendah dalam menjelaskan variabel dependen.

Secara keseluruhan, metode penelitian yang digunakan dalam studi ini dirancang untuk menghasilkan analisis yang sistematis, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik sampling yang tepat, serta metode analisis statistik yang komprehensif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari proses pengumpulan dan pengolahan data serta pembahasan yang mengaitkan temuan empiris dengan teori dan penelitian terdahulu. Objek penelitian dalam studi ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, yang merupakan salah satu perangkat daerah strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Secara historis, instansi ini terbentuk sebagai hasil penggabungan antara kantor wilayah Departemen Transmigrasi dan PPh Provinsi Sulawesi Selatan yang kemudian disesuaikan dengan dinamika kebijakan otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000. Seiring dengan perkembangan regulasi dan kebutuhan organisasi, Disnakertrans Provinsi Sulawesi Selatan mengalami beberapa perubahan struktur dan nomenklatur yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja

serta memperkuat sinergi antar bidang. Penggabungan fungsi tenaga kerja dan transmigrasi dalam satu organisasi dimaksudkan untuk mendukung penyediaan lapangan kerja sekaligus pemerataan penduduk melalui program transmigrasi. Dalam perkembangannya, instansi ini tidak hanya berperan sebagai regulator, tetapi juga sebagai fasilitator dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan kerja, pemagangan, serta pengembangan sistem informasi berbasis digital seperti Saoraja.

Secara kelembagaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan memiliki visi untuk mewujudkan masyarakat Sulawesi Selatan yang inovatif, produktif, kompetitif, inklusif, dan berkeadilan. Visi tersebut dijabarkan ke dalam misi yang berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan publik, pembangunan infrastruktur yang mendukung, pengembangan pusat pertumbuhan ekonomi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta penguatan daya saing berbasis sumber daya alam yang berkelanjutan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, struktur organisasi Disnakertrans terdiri atas kepala dinas, sekretariat, dan beberapa bidang teknis yang masing-masing memiliki peran spesifik, seperti bidang pengembangan ketenagakerjaan, hubungan industrial, pengawasan ketenagakerjaan, serta ketransmigrasian. Setiap unit kerja memiliki tanggung jawab yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 63 responden, diperoleh gambaran karakteristik responden yang cukup representatif dalam mencerminkan kondisi pegawai di lingkungan Disnakertrans Provinsi Sulawesi Selatan. Dari aspek jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, yang menunjukkan bahwa peran perempuan dalam sektor pemerintahan, khususnya pada instansi ini, cukup dominan. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 45–54 tahun, yang mengindikasikan bahwa pegawai yang menjadi sampel penelitian didominasi oleh tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman dan kematangan dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan data masa kerja yang menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari tujuh tahun, sehingga dapat diasumsikan memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab organisasi. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1), yang mencerminkan bahwa kualitas sumber daya manusia di instansi ini relatif baik dan mendukung pelaksanaan tugas secara profesional. Selain itu, mayoritas responden berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang menunjukkan stabilitas kepegawaian dalam organisasi.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,16. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki dorongan internal yang kuat dalam melaksanakan tugasnya, baik yang berasal dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Tingginya motivasi kerja ini menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel disiplin kerja juga menunjukkan hasil yang sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan adanya kesadaran individu dalam menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab.

Sementara itu, variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,28 yang berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menggambarkan bahwa secara umum pegawai mampu melaksanakan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang optimal, serta menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Tingginya capaian kinerja ini tidak terlepas dari peran motivasi dan disiplin kerja yang menjadi faktor pendorong utama. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kondisi organisasi secara keseluruhan berada dalam keadaan yang cukup kondusif dalam mendukung produktivitas kerja pegawai.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid. Hal ini berarti bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya. Dengan demikian, data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh asumsi yang dipersyaratkan. Uji normalitas menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, baik secara grafik maupun statistik. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Sementara itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, maka model regresi dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi dan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, nilai koefisien beta menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sedikit lebih dominan dibandingkan dengan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 58,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, masih terdapat faktor lain yang juga perlu diperhatikan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem penghargaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan ini sejalan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang mendorong perilaku kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai melalui kebijakan yang tepat, seperti pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan, serta penguatan sistem pengawasan dan pembinaan. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t dimana nilai t hitung variabel motivasi sebesar 5,320 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki dorongan internal yang kuat cenderung bekerja lebih produktif dan berorientasi pada pencapaian target organisasi.

Temuan ini konsisten dengan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa motivasi muncul dari dorongan individu untuk memenuhi kebutuhan secara bertahap mulai dari kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, ketika kebutuhan pegawai baik kebutuhan rasa aman, penghargaan, maupun aktualisasi diri terpenuhi, maka akan muncul dorongan internal untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan fakta lapangan yang ditemukan pada tahap observasi awal, di mana masih terdapat pegawai yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja. Hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, kecenderungan menunda pekerjaan, serta belum optimalnya pemanfaatan waktu kerja. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa dorongan pegawai internal dalam bekerja masih belum maksimal, sehingga berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu dan kurang optimal.

Hasil penelitian ini memperkuat bahwa rendahnya motivasi kerja yang terjadi di lapangan berkontribusi langsung terhadap rendahnya kinerja pegawai. Secara teoritis, motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi

perilaku kerja individu, termasuk dalam hal semangat, ketekunan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian peningkatan motivasi kerja menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik melalui pemberian penghargaan, pengakuan, maupun kesempatan pengembangan diri.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Ulya & Mutiarahmah (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. Penelitian Halizah & Kuspriyono (2024) juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. HAHA Sektrum Indonesia. Selain itu, penelitian Basalamah et al (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

Meskipun mayoritas teori mendukung pengaruh positif motivasi, penelitian yang dilakukan oleh Yusuf et al (2023) memberikan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Adanya temuan yang tidak sejalan ini menunjukkan bahwa efektivitas motivasi dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada konteks budaya organisasi dan karakteristik tugas di masing-masing instansi.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai t hitung 4,866 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja cenderung mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, konsisten dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020), yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugasnya. Disiplin bukan hanya kepatuhan formal, tetapi mencerminkan integritas dan komitmen individu terhadap organisasi. Temuan ini konsisten dengan fakta lapangan yang menunjukkan masih adanya permasalahan kedisiplinan pegawai. Berdasarkan data absensi, terjadi penurunan tingkat kehadiran pegawai dari 94,05% pada bulan Januari menjadi 74,32% pada bulan Juni. Selain itu, tingkat keterlambatan yang cukup tinggi serta fenomena pulang lebih awal juga menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja masih belum optimal.

Kondisi tersebut mencerminkan bahwa rendahnya disiplin kerja berdampak pada menurunnya efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, karena pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, mampu bekerja sesuai standar, serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja perlu dilakukan melalui penegakan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinulingga et al (2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Di Pt Enggal Family Construction. Selain itu penelitian Norlaila & Suriyani (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Tabalong.

Meskipun mayoritas teori mendukung pengaruh disiplin, hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) justru menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Fenomena ini mengindikasikan bahwa dalam budaya kerja tertentu dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Kedisiplinan hanya dianggap sebagai rutinitas formal yang tidak otomatis memacu produktivitas jika faktor lain seperti motivasi kerja dan pengembangan karier lebih mendominasi.

3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dimana nilai F hitung sebesar 42,383 lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Selain itu hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,586 yang berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 58,6%, sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari dorongan internal individu (motivasi) dan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan prosedur instansi (disiplin kerja). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi serta didukung oleh disiplin kerja yang baik cenderung mampu bekerja secara terarah, konsisten, dan produktif dalam mencapai target organisasi.

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja dipahami sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks ini, motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, sedangkan disiplin kerja memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai standar dan tanggung jawab organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tsuraya & Fernos (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Penelitian Sukatendel et al (2021) yang menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. Selain itu, penelitian Rahayu et al (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Dukungan hasil penelitian terdahulu ini mempertegas argumen bahwa motivasi berperan sebagai motor penggerak semangat kerja, sementara disiplin berfungsi sebagai bingkai aturan yang menjaga agar semangat tersebut tetap selaras dengan tujuan organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi lebih besar dibandingkan dengan t tabel, yaitu 5,320 lebih besar dari 2,000 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai faktor internal yang berperan strategis dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan produktif.

Selain itu, disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang memperlihatkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,866 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih patuh terhadap peraturan yang berlaku, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mencerminkan adanya kesadaran dan komitmen individu dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga mampu menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 42,386 lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan internal berupa motivasi, tetapi juga oleh faktor eksternal berupa kedisiplinan dalam menjalankan aturan dan tanggung jawab pekerjaan.

Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 58,6%, sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel tersebut memiliki peran yang cukup besar, masih terdapat faktor lain yang juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan dan kemajuan organisasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai upaya, seperti pemberian penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, termasuk pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan promosi jabatan, serta pemberian akses terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, sehingga pegawai merasa dihargai, aman, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri secara optimal.

Di samping itu, peningkatan disiplin kerja juga perlu menjadi perhatian utama organisasi dengan cara memperkuat sistem pengawasan terhadap kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku. Penerapan aturan yang tegas dan konsisten, disertai dengan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, diharapkan mampu meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Upaya peningkatan kinerja pegawai juga perlu dilakukan secara terintegrasi dengan mengombinasikan peningkatan motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan, mengingat kedua faktor tersebut terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala perlu dilakukan sebagai langkah strategis untuk memastikan pencapaian target kerja dan mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan.

Lebih lanjut, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun sistem kompensasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan kualitatif agar mampu menggali fenomena yang lebih mendalam serta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian di masa yang akan datang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajemen sumber daya manusia.

Referensi

1. Ahmadi. (2022). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai*. Bintang Pustaka Madani.
2. Akbar, D., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 4198–4212.
3. Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 485–490.
4. Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
5. Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
6. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi*. Yoga Pratama.
8. Halizah, S. N., & Kuspriyono, T. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HAHA Spektrum Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 329–339.
9. Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
10. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
11. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
12. Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya.
13. Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2).
14. Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(September), 301–320.
15. Norlailla, & Suriyani, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. *JAPB*, 7, 1437–1450.
16. Pratama, Y., & Jaenab. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tukadmas GC Kota Bima. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(2).
17. Priyono. (2023). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
18. Rachmad, Y. E., Rahman, A., Judijanto, L., Pudjiarti, E. S., Runtunuwu, P. C. H., Lestari, N. E., Wulandari, D., Suhirman, L., Rahmawati, F. A., Mukhlis, Iqbal R., Fatmah, Saktisyahputra, Purba, A. E., Nopiah, R., Winarni, A. T., Fanani, A. F., & Mintarsih. (2024). *Integrasi Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. PT. Green Pustaka Indonesia.
19. Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR) terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial*. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1).

20. Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.
21. Sinulingga, A. L. P., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Enggal Family Construction. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3320–3330.
22. Sofia. (2023). Teori dan Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
23. Sudaryana, B., & Agusiady, H. R. R. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Deepublish.
24. Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Alfabeta.
25. Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. ALFABETA.
26. Sukatendel, B. P. A., Sembiring, R., & Rajaguguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah Methoda*, 11, 97–105.
27. Susanto, N., Pratama, G. D., Anggraini, N., & Nuraldy, H. L. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Price Trandos Engineering. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 481–489.
28. Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278.
29. Ulya, N., & Mutiarahmah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(1), 63–69.
30. Wellem, I., Da Silva, Y. O., & Lela, A. M. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 1–17.
31. Yusuf, N., Fadillah, A. N., & Rais, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 430–436.