

## URGENSI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI DALAM UPAYA PENINGKATAN EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI

Niken Wulandari<sup>1</sup>, Hernawaty<sup>2</sup>, Sela Selvia<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [nikenwulandari@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:nikenwulandari@dosen.pancabudi.ac.id)

---

### Article History

Received: 18-08-2024

Revision: 25-08-2024

Accepted: 27-08-2024

Published: 28-08-2024

**Abstract.** This study explores the impact of the work effectiveness of service employees influenced by work discipline and motivation. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of samples for this scientific study is 53 employees. The data collection technique used is a questionnaire. SPSS Version 27 software is used to process the data, involving classical assumption tests as well as multiple linear regression. The results of scientific studies show that employee work effectiveness has a positive and significant impact on work discipline and motivation together. Individually, these two factors have also been proven to have a positive and significant effect. work discipline and work motivation have a very strong relationship with employee work effectiveness, with an R<sup>2</sup> value of 0.603. This means that 60.3% of Employee Work Effectiveness can be described by these two variables.

**Keywords:** Dicipine, Work Motivation, Efektiveness, Employee

**Abstrak.** Penelitian ini mengeksplorasi dampak efektivitas kerja pegawai dinas yang dipengaruhi disiplin kerja dan motivasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel kajian ilmiah ini adalah 53 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Perangkat lunak SPSS Versi 27 digunakan mengolah data, melibatkan uji asumsi klasik serta regresi linear berganda. Hasil kajian ilmiah memperlihatkan adanya efektivitas kerja pegawai mempunyai dampak positif dan signifikan dari disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama. Secara individual, kedua faktor ini juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,603. Artinya, 60,3% efektivitas kerja pegawai dapat diuraikan oleh kedua variabel ini.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi, Efektivitas, Pegawai

---

**How to Cite:** Wulandari, N., Hernawaty., & Selvia, S. (2024). Urgensi Disiplin Kerja dan Motivasi dalam Upaya Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (4), 1617-1625. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i4.1773>

---

### PENDAHULUAN

Peningkatan populasi seiring dengan kemajuan teknologi menyebabkan akselerasi perubahan yang tak terhindarkan. Pemerintah harus siap menangani masalah yang muncul terkait pelayanan publik. Instansi daerah memiliki kewajiban untuk memberikan layanan publik yang memuaskan masyarakat. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Binjai, sebuah instansi pemerintah yang berwenang atas administrasi kependudukan di Kota Binjai, selaras dengan PERDA Kota Binjai Nomor 7 Tahun 2015 dan Nomor 7 Tahun

2011 tentang peraturan terkait System Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK). Setiap instansi pemerintah menginginkan pegawai yang kompeten untuk meningkatkan efektivitas kerja. Pemerintah harus menghadapi tantangan ini dengan memastikan pegawai, termasuk di Disdukcapil Kota Binjai, bekerja dengan disiplin dan motivasi tinggi. Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting dalam keberhasilan pemerintahan dan pembangunan. Pemerintah merilis PP Nomor 94 Tahun 2021 terkait Disiplin Pegawai Negeri Sipil. untuk memastikan pegawai menjalankan tugas dengan disiplin dan meningkatkan efektivitas kerja. Berdasarkan pra-survei di Disdukcapil Kota Binjai, berikut hasil kuesioner mengenai motivasi dan disiplin kerja:

**Tabel 1.** Standar kerja Disdukcapil Kota Binjai

<b>File Resmi</b>	<b>Target Waktu</b>	<b>Realisasi</b>
Kartu Tanda Penduduk	± 55 Menit	± 2 Hari
Akte Kelahiran	± 55 Menit	± 2 Hari
Kartu Keluarga	± 55 Menit	± 2 Hari

Wawancara menunjukkan bahwa efektivitas kerja di Disdukcapil Kota Binjai masih kurang baik, ditandai dengan lambatnya proses pelayanan yang seharusnya memakan waktu 55 menit per dokumen menjadi 2 hari jika ada gangguan jaringan. Hal ini mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dan menyebabkan ketidakpuasan masyarakat. Administrasi kependudukan bertujuan memastikan pengakuan, perlindungan dan status hukum setiap warga negara. Keterlambatan dalam pelayanan administrasi berdampak besar pada efektivitas kerja di kantor (Insan et al., 2023). Pemerintah daerah harus mengoptimalkan efektivitas pegawai dalam pelayanan administrasi kependudukan untuk kesejahteraan masyarakat.

Disiplin kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2017), semakin meningkat disiplin kerja seseorang, semakin meningkat efektif kerja yang dicapai. Disiplin kerja adalah alat komunikasi manajer dengan karyawan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan. Observasi di lapangan menunjukkan beberapa pegawai di Disdukcapil Kota Binjai tidak mematuhi peraturan, seperti datang terlambat, pulang lebih awal, dan berpakaian tidak sesuai (Rivai, 2015).

Menurut Robbins & Judge (2016), motivasi adalah dorongan dalam melaksanakan upaya tinggi memperoleh tujuan organisasi yang dipengaruhi kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan individu. Dalam instansi pemerintah, promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Namun, di Disdukcapil Kota Binjai, promosi dan dorongan motivasi belum maksimal, menyebabkan pegawai kurang termotivasi mencapai efektivitas kerja yang lebih

tinggi (Waruwu & Simanullang, 2022). Berdasarkan observasi awal di instansi pemerintah, salah satu faktor yang mendorong pegawai bekerja bukan hanya motivasi dari pimpinan, tetapi juga harapan untuk meningkatkan karier dalam instansi tersebut. Promosi jabatan atau jenjang karier memainkan peranan penting dalam hal ini. Promosi tidak hanya meningkatkan penghasilan, tetapi juga menjadi penghargaan atas peningkatan kemampuan, sehingga pegawai mendapatkan wewenang yang lebih meningkat dan lebih luas. Situasi ini dapat menambah motivasi pegawai dan kepuasan individu mereka.

Promosi jabatan memiliki peran krusial dalam memotivasi pegawai dan memenuhi kebutuhan instansi akan pegawai yang kompeten dalam menguasai pekerjaan baru. Namun, di Disdukcapil Kota Binjai, dorongan atau motivasi serta promosi pegawai belum maksimal. Diduga, minimnya perhatian dari pimpinan terhadap staf menjadi faktor yang menyebabkan pegawai kurang termotivasi untuk mencapai tingkat efektivitas kerja yang melampaui standar yang ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui urgensi disiplin kerja dan motivasi dalam upaya peningkatan efektifitas kerja pegawai.

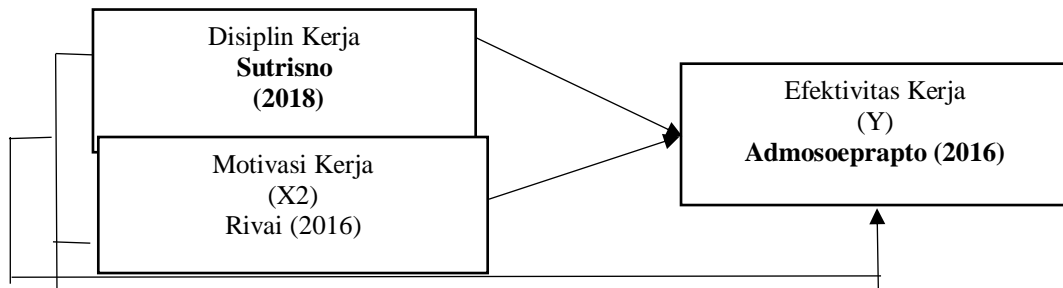
## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Teknik sampling yaitu cara untuk memutuskan sampel dalam sebuah kajian ilmiah (Sugiyono, 2017). Berbagai metode sampling tersedia untuk digunakan. Dalam studi ini, penulis memilih metode nonprobability sampling. Nonprobability sampling adalah pendekatan pemilihan sampel yang tidak memberikan waktu yang setara kepada setiap individu dalam populasi untuk menjadi bagian dari sampel. (Sugiyono, 2017). Penulis memilih metode *purposive sampling* dari berbagai teknik nonprobability sampling yang ada. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Penulis memilih teknik ini karena tidak semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Dalam kajian ini, 53 Pegawai dari Disdukcapil Kota Binjai dijadikan sebagai sampel

Efektivitas kerja merupakan ukuran yang menggambarkan seberapa efektif seorang pekerja dalam memperoleh sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan (Admosoeparto, 2016). Efektivitas berarti menyelesaikan tugas dengan ketelitian, tepat pada waktunya, objektif, dan komprehensif sesuai dengan tujuan organisasi (Steers, 2015). Indikator yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja meliputi pencapaian sasaran, mutu hasil kerja, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, dan tingkat kepuasan kerja (Admosoeparto, 2016). Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan seberapa besar wewenang seseorang terhadap pekerjaannya yang diembannya. Disiplin kerja yaitu sikap kerelaan dan kesediaan seseorang

untuk mengikuti serta mematuhi aturan yang diterapkan di perusahaan (Sutrisno, 2017). Fungsi operasional manajemen SDM yang paling vital adalah disiplin pegawai, karena semakin naik disiplin mereka, semakin tinggi pula kinerja dapat mereka raih (Hasibuan, 2017). indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap prosedur kerja, absensi kewaspadaan (Sutrisno, 2017).

Manajer perlu memahami apa yang memotivasi pegawai agar dapat memberikan dorongan yang efektif kepada mereka. Salah satu faktor yang mendorong seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan perusahaan secara positif (Rivai, 2015). Motivasi adalah segala bentuk perasaan, keinginan, atau kehendak yang sangat memengaruhi tekad seseorang, mendorong mereka untuk berperilaku dan bertindak (Sastrohadiwiryono, 2019). Salah satu faktor yang memotivasi seorang pegawai untuk melakukan tindakan tertentu secara positif adalah dorongan dalam diri yang selaras dengan kebutuhan dan harapan masyarakat. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai efektivitas karena keberlangsungan dan pertumbuhannya bergantung pada kemampuannya untuk menjalankan misi dan tugas dengan efisiensi tinggi. Untuk mencapai tujuan melalui kerja sama kelompok, organisasi diperlukan sebagai wadah, dan manajemen diperlukan untuk mendorong kolaborasi tersebut. Salah satu fungsi penting dari manajemen adalah pengawasan. Indikator motivasi pada kajian ilmiah adalah motif, harapan, intensif. Pengujian yang dilakukan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji  $R^2$ .



**Gambar 1.** Kerangka pikir

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan teori yang ada, beberapa hipotesis diusulkan adalah:

- H1: Dampak secara parsial berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Disdukcapil Sipil Kota Binjai.
- H2: Dampak secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Disdukcapil Kota Binjai.
- H3: Dampak secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Disdukcapil Kota Binjai.

**HASIL**

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2.** Uji regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant) a	12.324	3.732		3.302	.002
Disiplin Kerja	0.193	.088	.224	2.208	.032
Motivasi Kerja	0.856	.141	.591	6.055	.000

Sumber: Data primer yang telah diolah menggunakan SPSS 27 pada tahun 2024.

Hasil analisis data menggunakan SPSS pada model pengujian regresi linear berganda, seperti yang ditampilkan pada tabel bahwa konstanta efektivitas kerja pegawai (Y) adalah 12,324. Poin regresi untuk disiplin kerja (X1) adalah 0,193, sedangkan poin regresi untuk motivasi kerja (X2) adalah 0,856. Dengan demikian, Model regresi linear berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 12,324 + 0,1931 + 0,8562 + e$$

**Uji t-test**

**Tabel 3.** Uji t-test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.324	3.732		3.302	.002
Disiplin Kerja	.193	.088	.224	2.208	.032
Motivasi Kerja	.856	.141	.591	6.055	.000

Sumber: Data primer yang telah diolah menggunakan SPSS 27 pada tahun 2024.

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa:

- Dampak disiplin kerja pada efektivitas pegawai; hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,208 lebih tinggi daripada ttabel sebesar 1,676, dengan tingkat signifikansi 0,032 yang kurang dari 0,05. Ini berarti hipotesis kedua diterima, memperlihatkan bahwa disiplin kerja (X2) memiliki dampak positif dan signifikan pada efektivitas kerja Pegawai.
- Dampak motivasi kerja pada efektivitas kerja pegawai: hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai thitung sebesar 6,055 lebih tinggi daripada ttabel sebesar 1,676, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Ini berarti hipotesis ketiga diterima, memperlihatkan bahwa motivasi kerja (X3) memiliki dampak yang positif dan signifikan pada efektivitas kerja pegawai.

**Uji Simultan****Tabel 4. Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.582	3	122.861	24.813	.000 <sup>b</sup>
	Residual	242.626	49	4.952		
	Total	611.208	52			

Sumber: Data Primer diolah oleh SPSS 27 Tahun 2024

Dari Tabel 4, diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 24,813 dengan tingkat signifikansi 5%, sedangkan nilai F-tabel untuk  $df= 3,19$  adalah 3,19. Dengan F-hitung (24,813) > F-tabel (3,19) dan tingkat signifikansi (0,000) < 0,05, Dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Dengan kata lain, disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersamaan memberikan dampak positif dan signifikan pada efektivitas kerja pegawai.

**Uji Determinan****Tabel 5. Uji R<sup>2</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.579	2.225

Berdasarkan Tabel di atas, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,603 menunjukkan bahwa 60,3% dari variabilitas efektivitas kerja pegawai memiliki dampak dari disiplin kerja serta motivasi kerja. Sisa 39,7% dari variabilitas tersebut disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam kajian ilmiah ini.

**DISKUSI****Dampak Disiplin Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan studi sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesis H1 yang mengklaim bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai.” Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor. Analisis regresi linear berganda dengan uji t menunjukkan nilai thitung 2,208, melebihi ttabel 1,676, dan tingkat signifikansi 0,032 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menyimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hasil positif ini mengindikasikan bahwa kenaikan dalam disiplin kerja akan mengarah pada kenaikan efektivitas kerja pegawai,

dan sebaliknya. Sebagai alternatif, jika disiplin kerjayang mencakup absensi, kepatuhan pada peraturan, kepatuhan pada standar kerja, dan kewaspadaanmeningkat, maka efektivitas kerja pegawai juga akan naik. Temuan ini konsisten dengan penelitian oyang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada efektivitas pegawai (Assagaf & Dotulong, 2015). Hal ini juga sesuai dengan kajian ilmiah (Lubis, 2020; Insan et al., 2020; Suherman, 2019).

### **Dampak Motivasi Kerja (X2) pada Efektivitas Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti mengajukan Hipotesis H2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara individual memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai.” Temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai di kantor tersebut. Ini terungkap dari analisis regresi linear berganda, di mana t-hitung mencapai 6,055, melebihi ttabel 1,676, dan nilai signifikansi 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa kenaikan motivasi kerja akan berimbas pada kenaikan efektivitas kerja pegawai, dan sebaliknya. Dengan kata lain, peningkatan dalam aspek-aspek seperti motif, harapan, dan insentif dalam motivasi kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan terkait hasil kajian ilmiah yang juga mengindikasi motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap efektivitas pegawai (Pramana et al., 2022; Nasution et al., 2022).

### **Dampak Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) pada Efektivitas Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel yang disajikan, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,603 mengindikasikan bahwa 60,3% dari variabilitas efektivitas kerja pegawai dapat diartikan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Namun, terdapat sisa 39,7% dari variabilitas efektivitas kerja pegawai yang tidak dapat diartikan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini. Variabel-variabel ini mungkin melibatkan aspek-aspek seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor-faktor individu lain yang belum diteliti. Secara keseluruhan, meskipun disiplin kerja serta motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan, penting untuk mempertimbangkan variabel-variabel tambahan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai faktor yang

mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpotensi menjelaskan sisa variabilitas tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih dalam terkait bagaimana meningkatkan efektivitas kerja pegawai secara holistic (Setiawan et al., 2021; Setiawan et al., 2023)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai mempunyai dampak positif dan signifikan dari disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama. Secara individual, kedua faktor ini juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,603. Artinya, 60,3% Efektivitas kerja pegawai dapat diuraikan oleh kedua variabel ini

## **REKOMENDASI**

Penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana disiplin kerja serta motivasi kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Binjai. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini berperan signifikan dalam menentukan seberapa efektif pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Disiplin kerja terbukti memiliki dampak positif yang kuat terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menggarisbawahi pentingnya komponen-komponen disiplin seperti kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan standar kerja dalam meningkatkan kinerja. Ketika pegawai menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif dan efisien dalam pekerjaan mereka. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya tentang pentingnya disiplin dalam mempengaruhi kinerja pegawai, menegaskan bahwa disiplin yang baik secara langsung berkontribusi pada efektivitas kerja.

Di sisi lain, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Motivasi yang kuat, yang mencakup berbagai aspek seperti tujuan, harapan, dan insentif, terbukti mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Peningkatan dalam motivasi kerja berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, meskipun disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja, ada sebagian variabilitas yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut. ini menunjukkan adanya

faktor lain yang mungkin turut memiliki dampak kinerja pegawai namun belum teridentifikasi dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Insan, Muhammad Yalzamul, Wulandari, N., & Pangestu, B. (2023). Analisis Determinan Efektivitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Sumatera Utara Pada Masa Pandemic Covid – 19. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1).
- Insan, M. Y, Matondang, E. S., & Saladdin, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di CV Dirgahayu Aek Godang. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1).
- Lubis, R. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alindobaja Perkasa Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2).
- Nasution, R. H., Ferine, K. F., & Aspan, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Di Moderasi Oleh Kepribadian Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan. *Ensiklopedia Education Review*, 4(1).
- Pramana, H., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gunungkidul. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 331–351. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.2478>
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Setiawan, F. H., Herlina, E., & Kartika, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2).
- Setiawan, N., Teguh Waluyo, & Rindi Andhika. (2023). The Influence of Work Ethics, Work Discipline, And Work Motivation on Work Productivity Of Private Office In North Sumatra. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 3(1), 22–29. <https://doi.org/10.32734/jomas.v3i1.10105>
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Suherman. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumedang Utara Kabupaten Sumedang. *Jurnal KAPemda – Kajian Administrasi Dan Pemerintahan Daerah*, 14(9).
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447–454. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.541>