

## Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Disdukcapil Tabanan

Ni Ketut Ayu Rainingsih<sup>(1)</sup>

Putu Yudy Wijaya<sup>(2)</sup>

Gde Indra Surya Diputra<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [ayurai021@gmail.com](mailto:ayurai021@gmail.com)

### ABSTRACT

*The formulation of the problem and the objectives of this study were to determine the effect of Discipline and Work Motivation on the Productivity of Tabanan Disdukcapil Employees. The population of this study were all employees of the Tabanan Population and Civil Registry Office, totaling 60 people. The sample used in this study was 60 respondents who were determined by the probability sampling technique. The data in this study were collected through observation, interviews, questionnaires and then tested using multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the study it can be seen that work discipline has a positive effect on employee work productivity. Work motivation has a positive effect on employee work productivity. Work discipline and work motivation have a positive effect on employee work productivity. The magnitude of the influence of independent variables on employee work productivity is 80.2%. Seeing the results of the research, employees at the Tabanan Population and Civil Registry Service in the future must be given job training so that later their abilities will increase so that they can complete assignments on time.*

**Keywords:** *Discipline; Work Motivation; Employee Productivity*

### ABSTRAK

Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Disdukcapil Tabanan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan yang berjumlah 60 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang ditentukan dengan Teknik *sampling Probability*. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan selanjutnya diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 80,2%. Melihat hasil penelitian, Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan kedepannya harus diberikan pelatihan kerja agar nantinya kemampuan yang dimiliki semakin meningkat sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

**Kata kunci:** *Disiplin; Motivasi Kerja; Produktivitas Pegawai*

---

## Pendahuluan

Setiap organisasi dan perusahaan harus memiliki standar perilaku yang harus dihormati di tempat kerja, baik tertulis maupun tidak, dan mengharapkan karyawan untuk menghormatinya untuk meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja merupakan titik awal keberhasilan dalam mencapai tujuan lembaga. Penegakan disiplin kerja pada instansi adalah untuk menjamin seluruh pegawai instansi bersedia untuk patuh dan sukarela menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku tanpa adanya paksaan. Motivasi merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan jika ingin setiap karyawannya mampu memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan menunjukkan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab. Pentingnya motivasi, karena motivasilah yang merangsang, menyalurkan dan menopang perilaku orang yang mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan kurangnya disiplin pada karyawan yang datang bekerja tepat waktu dan motivasi kurangnya akuntabilitas di tempat kerja. melayani orang untuk bekerja dan hal ini menyebabkan berkurangnya produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan hasil kerja para pekerja. Pekerjaan pegawai ini merupakan proses kerja seseorang untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Yang sering terjadi adalah menurunnya produktivitas pegawai karena kemungkinan adanya ketidakpuasan kerja namun juga ketidakpuasan kerja. Banyak masyarakat yang mengeluhkan minimnya pelayanan publik di Disdukcapil Tabanan, seperti minimnya angka tunggu dan kurang memadainya jam kerja petugas. Pada hari-hari tertentu, banyak pegawai yang tidak berada di kantor, seperti yang peneliti temukan ketika mengunjungi lokasi penelitian, terutama di loket, sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam melayani masyarakat dan waktu menunggu yang lebih lama. Selain itu, banyak masyarakat yang mengeluhkan layanan online dan offline yang tidak terhubung satu sama lain sehingga menimbulkan ketidakefisienan bagi mereka yang ingin menggunakan layanan online. Selain itu, pada saat peneliti melakukan wawancara awal, prosesnya cukup panjang dan selalu tertunda saat melakukan wawancara. Salah satu penyebab mengapa pegawai tidak hadir adalah karena pencatatan waktu selalu dilakukan secara manual yaitu dengan menandatangani selembar kertas, dan pencatatan waktu dengan cara ini sangat mudah dilakukan dengan penunjukan waktu sebanyak

---

dua kali dalam hari yang sama. . Beberapa hal tersebut mendorong peneliti untuk melihat motivasi dan disiplin kerja pegawai Disdukcapil Tabanan.

Suatu instansi tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat tuntutan pekerjaan yang ada. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dengan melakukan peningkatan motivasi dan disiplin kerja.

Produktivitas pada dasarnya merupakan hasil dari tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila dalam waktu tertentu ia dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan dibebankan kepadanya. Pada dasarnya pegawai harus mempunyai sikap optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini dan harus didasari oleh keterampilan dan keterampilan, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

### **H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan**

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dengan demikian, motivasi sering kali dipahami sebagai faktor penentu perilaku seseorang. Faktor-faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Berbeda-bedanya kebutuhan dan keinginan seseorang timbul karena adanya proses mental yang berlangsung dalam diri seseorang. Proses mental ini merupakan terbentuknya kesadaran pada diri orang yang terlibat, dan proses terbentuknya persepsi terhadap diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang. dari semua yang dilihat dan dialami disekitarnya. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan peningkatan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat bergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai apabila sumber daya manusia perusahaan mempunyai motivasi yang tinggi dan semangat yang baik. Motivasi ini akan tercermin pada etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja

### **H2 :Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan.**

---

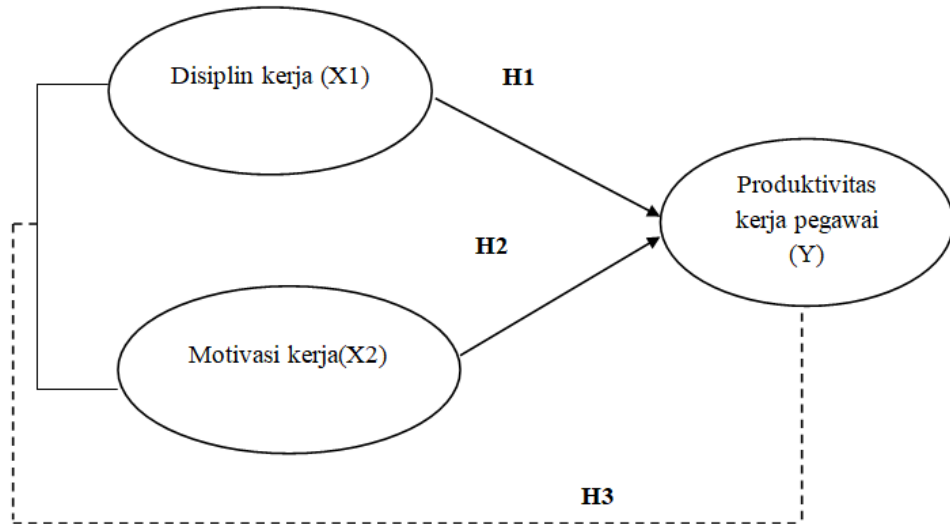
Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan peningkatan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat bergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai apabila sumber daya manusia perusahaan mempunyai motivasi yang tinggi dan semangat yang baik. Motivasi tersebut akan tercermin pada etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Hamalia, 2018). Menurut Hasibuan (2015), motivasi kerja adalah motivasi yang menimbulkan semangat dalam bekerja, membuat setiap orang mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai produktivitas. Menurut Hasibuan (2015), disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang keenam. Disiplin merupakan elemen terpenting dalam MSDM karena semakin disiplin karyawan maka semakin efektif pula mereka dalam bekerja. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja, semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat..

**H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan.**

#### **Metode Penelitian**

Pada kerangka berpikir ini dijelaskan tentang pengaruh antar variabel yang diteliti dan hipotesis yang akan terjadi dalam penelitian ini. Karyawan merupakan aspek yang sangat penting di sebuah perusahaan. Dalam meraih produktivitas kerja yang baik diperlukannya tingkat kedisiplinan antar karyawan dalam hal kehadiran untuk bekerja, sehingga dapat menciptakan motivasi kerja yang optimal. Maka variabel bebas dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan juga sebagai variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun masing-masing variabel tersebut memiliki indikator atau alat ukurnya masing-masing dalam menemukan tingkat produktivitas karyawan. Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan Jl. Nakula No.15, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kabupaten Tabanan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan yang berjumlah 60 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, maka diperoleh hasil

sampel yaitu 60 responden. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner dan selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dari hasil instrumen penelitian disimpulkan bahwa data penelitian valid karena hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas menunjukkan alpha lebih besar dari 0,60 sehingga data dianggap reliabel. Hasil pengujian hipotesis klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal pada tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 0,200. Hasil uji multikolinearitas dan uji varians juga menunjukkan bahwa data tidak terdapat bias teramati yang dapat mempengaruhi hasil pada saat data tersebut dianggap layak untuk diteliti.

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.827	1.428		1.279	.206
	Disiplin Kerja	.222	.108	.225	2.055	.044
	Motivasi Kerja	.530	.083	.700	6.392	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = 1,827 + 0,222X_1 + 0,530X_2 + e$

---

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,055$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,672$  dan nilai  $sig = 0,044$  lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya secara statistik untuk uji sepihak pada tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai ( $Y$ ). Artinya jika variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) meningkat maka produktivitas pekerja ( $Y$ ) akan meningkat. Kegiatan kedisiplinan dilaksanakan untuk mendorong pegawai menaati berbagai norma dan aturan, guna mencegah terjadinya pelanggaran. Tujuan utamanya adalah mendorong karyawan agar dengan sukarela tiba di kantor tepat waktu. Dengan tiba di kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai. Selain itu, bagi pegawai yang tidak memperhatikan disiplin kerja maka produktivitas kerjanya tentu akan menurun. Padahal untuk bisa produktif, Anda sangat membutuhkan kedisiplinan dari karyawan Anda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 6.392$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,672$  dan nilai  $sig = 0.000$  bila di dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai  $sig$  lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ). Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dengan demikian, motivasi sering kali dipahami sebagai faktor penentu perilaku seseorang. Faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan dan keinginannya. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Berbeda-bedanya kebutuhan dan keinginan seseorang timbul akibat adanya proses mental yang terjadi dalam diri seseorang. Proses mental adalah terbentuknya persepsi dalam

diri orang yang bersangkutan, dan persepsi diri pada hakikatnya adalah proses dimana seseorang belajar dari segala yang dilihatnya dan dialaminya tentang lingkungannya, sekolah disekitarnya. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan peningkatan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat bergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai apabila sumber daya manusia perusahaan mempunyai motivasi yang tinggi dan semangat yang baik. Motivasi ini akan tercermin pada etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rampisela dan Lumintang (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan..

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.899 <sup>a</sup>	.809	.802	1.51830	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 2, nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai customized R-squared adalah sebesar 0,802. Artinya sebesar 80,2% perubahan produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh perbedaan kedua variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100% - 80,2% = 19,8%) dijelaskan oleh alasan selain model penelitian..

**Tabel 3 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556.202	2	278.101	120.639	.000 <sup>b</sup>
	Residual	131.398	57	2.305		
	Total	687.600	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 120,639, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian

---

hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai teruji kebenarannya.

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan peningkatan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja yang tinggi menjadi salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat bergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai apabila sumber daya manusia perusahaan mempunyai motivasi yang tinggi dan disiplin. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) serta Rampisela dan Lumintang (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Melihat hasil penelitian, Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan kedepannya harus diberikan pelatihan kerja agar nantinya kemampuan yang dimiliki semakin meningkat sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Melihat hasil penelitian Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan kedepannya harus memberlakukan sanksi tegas apabila ada kesalahan yang cukup fatal atau pelanggaran yang dilakukan pegawai agar nantinya pegawai memiliki keinginan untuk bekerja lebih baik dan hati – hati sehingga meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja. Melihat hasil penelitian, kedepannya pihak Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Tabanan harus belajar memajemen waktu kerja dengan baik sehingga nantinya dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

### **Daftar Pustaka**

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Dewi, N. N. (2021). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 355. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.355-366.2021>
- Dotulong, L., & Assagaf, S. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 639–649.
- Endraswara, A. (2019). Metode penelitian Kuantitatif. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.



- Engel. (2017). Produktivits Kerja Karyawan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2007, 14–49.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Firmansyah. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Perspektif*, 1(3), 231–236. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.194>
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PTXBandung. *TheWinners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>  
pemerintahan.malangkota.go.id.(n.d.).StrukturOrganisasi.Pemerintahan.Malangkota.Go.Id,34–45. [https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page\\_id=10](https://pemerintahan.malangkota.go.id/?page_id=10)
- Hendika, S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *Gute Gestaltung / Good Design* 10, 136–187. <https://doi.org/10.1515/9783034611091.136>
- Hughes, R. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Joy, S. M. (2020). Produktivitas Kerja Kariawan. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152. <https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- N Ruauw Deysi Lengkong Jantje Mandey, A. C. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jap No*, 31(31).
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.205>
- Mayssara A. Abo Hassanin, A. (2018). Bab II Kajian Pustaka Dan Kerangka Pemikiran. *Paper Knowledge.Toward a Media History of Documents*, 2017,9–29.
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*, 05(02), 1–9. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182>
- Ningtyas, M. (2014). Pengaruh Pendekatan Keterampilan Taktis Terhadap Ketepatan Smash Bulutangkis Di SMA Muhammadiyah 1 Kota Pontianak. *Bintang: Jurnal Pendidikan dan Sains*, 1(3), 32–41. <https://www.ejournal.stitpn.ac.id/index.php/bintang/article/view/716/476>
- Panglipur, B. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RinamitraraharjaCabangcirendeu. *Skripsi*, 28. [http://eprints.unpam.ac.id/7080/3/BAB II.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/7080/3/BAB%20II.pdf)
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Pratiwi, D. (2018). Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran & Hipotesis. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2017, 9–29.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Pustaka, K., & Pemikiran, K. (2020). *Bab ii kajian pustak & kerangka pemikiran* 2. 6 M, 15–54.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.

- 
- Ruauw, A., Lengkong, F., & Mandey, J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(031), 1376.
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.
- Sudarmo, S., & Lukita, H. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *JST(JurnalSainsTerapan)*, 2(1), 48–55. <https://doi.org/10.32487/jst.v2i1.115>
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. 30–48.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. hal (329)
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Yustikawati, R. (2018). Bab II Kajian Pustaka Dan Kerangka Pemikiran. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2017, 9–29.
- Zamrodah, Y. (2016). *Faktor Yang Mempengaruhi Pegawai*. 15(2), 1–23.