

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE
BPKAD MEDAN****Kiki Amelia Bancin, Nurwani**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : kikiameliabancin@gmail.com, nurwani@uinsu.ac.id**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at the regional financial and asset management agency in Medan City. The method used in this study is a quantitative method. And the data analysis technique used is multiple regression analysis. The results showed that work motivation had a significant effect on employee performance at BPKAD Medan City, work discipline variable did not significantly affect employee performance at BPKAD Medan City, work motivation and work discipline had a significant effect on employee performance at BPKAD Medan City simultaneously.

Keywords : *Work motivation, work discipline, employee performance.*

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA MEDAN****ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dan teknik analisis data yang dilakukan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Medan, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Medan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Medan secara simultan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi hari demi hari semakin pesat, yang diikuti dengan kebutuhan kebutuhan sumber daya manusia yang dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang memadai pula. Hal ini bertujuan agar perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat dibarengi dengan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi oleh SDM tersebut. Sumber daya manusia adalah suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah hal penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana, dan penggerak untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan potensi dan daya bahwa agar ingin bekerja sama secara produktif harus berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah direncanakan atau ditentukan (Hasibuan, 2000:14).

Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan ketersediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku (Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel, 1990). Sutrisno (2019:86) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sedangkan Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto dan Siti Noor Hidayati (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Zulfina Adriani dan Sry Rosita (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yonif 142/KJ juga menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yonif 142/KJ berdasarkan uji simultan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Mawar Sari dan Fatkhatul Masruroh (2018) menyimpulkan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika motivasi dan disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Dari kegiatan magang yang telah dilaksanakan selama kurun waktu satu bulan pada kantor BPKAD Kota Medan dibagian departemen akuntansi khususnya, terdapat beberapa masalah yang salah satunya adalah keterlambatan penyerahan laporan keuangan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan juga terdapat kesalahan input dalam laporan keuangan yang menyebabkan para pegawai lembur kerja karena telah mendekati waktu deadline yang telah ditentukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Keberhasilan maupun kegagalan disuatu organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi adalah faktor yang harus diperhatikan guna mewujudkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. (Mankunegara, 2016:9) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: (1). Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (2). Faktor Motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja. (3). Sikap Mental. Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang memiliki arti pergerakan atau dorongan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan potensi dan daya bahwa agar ingin bekerja sama secara produktif harus berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah direncanakan atau ditemukan (Hasibuan, 2000:14). Hasibuan (2003:93) mengatakan mengapa motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya, karena: (1). Pemimpin membagikan pekerjaannya kepada bawahannya agar dikerjakan dengan baik. (2). Terdapat bawahan yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan namun kurang semangat menyelesaikannya. (3). Untuk meningkatkan gairah dan semangat karyawan. (4). Untuk memberikan *award* atau apresiasi kepuasan kerja kepada bawahan. Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan beberapa indikator motivasi kerja, adalah sebagai berikut: (1). Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. (2). Prestasi kerja, melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. (3). Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. (4). Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah yang tinggi. (5). Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Disiplin Kerja

Rivai (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang hendak dipergunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan. Hasibuan (2002) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan pastinta sadar atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara online dengan menggunakan google form yang diisi oleh 30 karyawan pada Kantor BPKAD Kota Medan. Pengisian kuesioner dilakukan pada pernyataan yang telah disusun oleh penulis, dimana peneliti melakukan analisa deskriptif dengan tujuan untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden seperti usia, jenis kelamin, juga pendidikan. Penelitian ini menggunakan skala Likert, menurut Sugiyono (2019:146) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok prang tentang fenomena yang ada. Fenomena sosial disini telah dijelaskan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 1. Ketentuan Instrumen Pengukuran Penelitian

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Menurut Sugiyono (2019) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi perubahan dari variabel terikat. Sementara itu, variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Berikut adalah operasional variabel pada penelitian ini: Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

No	rhitung	rtabel 5% (N=30)	Keterangan
1	0,877	0,361	Valid
2	0,865	0,361	Valid
3	0,823	0,361	Valid
4	0,949	0,361	Valid
5	0,934	0,361	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

No	rhitung	rtabel 5% (N=30)	Keterangan
1	0,927	0,361	Valid
2	0,927	0,361	Valid
3	0,914	0,361	Valid
4	0,914	0,361	Valid
5	0,927	0,361	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

No	rhitung	rtabel 5% (N=30)	Keterangan
1	0,899	0,361	Valid
2	0,899	0,361	Valid
3	0,843	0,361	Valid
4	0,886	0,361	Valid
5	0,764	0,361	Valid

Hasil uji validitas diperoleh bahwa semua nilai signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikan 5%. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner penelitian ini **valid** sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

Variabel	rhitung	rtabel 5% (N=30)	Keterangan
X1	0,930	0,361	Reliabel
X2	0,947	0,361	Reliabel
Y	0,881	0,361	Reliabel

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien X1 sebesar 0,930, X2 sebesar 0,947, dan Y sebesar 0,881. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas – Kolmogorov Smirnov

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas – Kolmogorov Smirnov

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,4000	24,7667	24,3000
	Std. Deviation	1,45270	,97143	1,66402
Most Extreme Differences	Absolute	,460	,528	,496
	Positive	,340	,405	,337
	Negative	-,460	-,528	-,496
Test Statistic		,460	,528	,496
Asymp. Sig. (2-tailed)		,247 ^c	,371 ^c	,273 ^c

Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan X1 sebesar 0,247, X2 sebesar 0,371, dan Y sebesar 0,273. Berdasarkan nilai signifikan tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga peneliti dapat melanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Multikolinearitas**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,339	3,940			
	Motivasi Kerja	,962	,149	,840	,505	1,981
	Disiplin Kerja	,087	,223	,051	,505	1,981

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF dari masing-masing variabel independen yaitu 1,981 dan nilai *tolerance* yaitu 0,505. Nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1,036	3,356		,309	,760
	Motivasi Kerja	-,252	,127	-,500	-1,979	,058
	Disiplin Kerja	,219	,190	,291	1,152	,259

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Sig) antar variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,058 dan 0,259 dimana variabel independen dengan absolut residual > 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel karakteristik motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengolahan data menggunakan spss 23 diperoleh:

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-1,339	3,940		-,340	,736
	Motivasi Kerja	,962	,149	,840	6,444	,000
	Disiplin Kerja	,087	,223	,051	,391	,699

Tabel diatas adalah hasil analisis regresi linear berganda. Dari tabel tersebut diketahui nilai-nilai yang memenuhi persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$a = -1,339$$

$$bX1 = 0,962$$

$$bX2 = 0,087$$

Sehingga, dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + bX2$$

$$Y = -1,339 + 0,962 X_1 + 0,087 X_2$$

Hasil Uji t**Tabel 9. Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-1,339	3,940		-,340	,736
	Motivasi Kerja	,962	,149	,840	6,444	,000
	Disiplin Kerja	,087	,223	,051	,391	,699

Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas (db) dengan ketentuan $db = n - 2$ atau $30 - 2 = 28$ dari ketentuan tersebut t_{tabel} sebesar 2,048. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa nilai signifikan motivasi kerja (X_1) $< 0,05$ dan $t_{tabel} < t_{hitung}$ yakni sebesar 6,444. Dan untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai signifikan $> 0,05$ sebesar 0,699 dan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu 0,391. Dari perhitungan SPSS 23 yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F**Tabel 10. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,706	2	30,853	44,801	,000 ^b
	Residual	18,594	27	,689		
	Total	80,300	29			

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 44,801 > F_{tabel} 3,34$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.

Hasil Uji Determinasi**Tabel 11. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,768	,751	,82986

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh angka R square sebesar 0,768 atau (76,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 76,8% sedangkan 23,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah (BPKAD) Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruhnya dilakukan dengan hasil olah data menggunakan spss 23 dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Medan, dan variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Medan. Pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah uji simultan. Untuk menguji hipotesis ini maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda (uji F). Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan maka diperoleh nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin

kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 44,801 > F_{tabel} 3,34$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Stokes (Kadarsiman:2012) dimana motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, motivasi juga menjadi faktor yang membuat perbedaan antara berhasil atau gagal nya seseorang dalam banyak hal.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Kota Medan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD kota Medan. (2). Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD kota Medan. (3). Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD kota Medan secara simultan.

Dan berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut: (1). Bagi Perusahaan, kantor BPKAD Kota Medan diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja dan standar disiplin kinerja karyawan. (2). Bagi peneliti selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti variabel kualitas kerja, kuantitas kerja, atau efisiensi kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Adriani, Z., & Rosita, S. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Yonif 142 / KJ*. 9(3), 123–136.
- Angraini, E. D. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah Muaro Jambi*. 10(November), 109–115. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i2.172>
- Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang*. 2(2).
- Gorontalo, U. (2017). *Original Research Article Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. 1 Oktober, 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarsiman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kerja, P. M., Kerja, D., & Dan, P. (2021). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan diklat daerah kabupaten jeneponto*. 14(1), 46–57.
- Kunci, K., & Kerja, D. (n.d.). *Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar Ika Safitri Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Makassar Email : Ikasafitri2508@gmail.com*. 1–12.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 201 3. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Motivasi, P., Dan, K., & Kerja, D. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. VI(1), 67–76.
- Motivasi, P., Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Sari, M., & Masruroh, F. (2018). *Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota*. 02(02), 36–51.
- Penerapan, P., & Informasi, S. (2020). *Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Kantor BPKAD Kebumendan BPPKAD Purworejo)*. 6 (2), 65–80.
- Rivai, dkk. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yag Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.