Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif
Vol.1, No.2 April 2023
e-ISSN: 2964-1241; p-ISSN: 2964-1632, Hal 61-71

Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Kediri

Vinna Amalia
Prodi Manajemen Universitas Islam Kadiri (UNISKA)
Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128
Korespondensi Email: amalia.vinna1407@gmail.com

Bambang Suwarsono
Prodi Manajemen Universitas Islam Kadiri (UNISKA)
Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128
Korespondensi Email: bambangsuwarsono002@gmail.com

Angga Permana
Prodi Manajemen Universitas Islam Kadiri (UNISKA)
Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128
Korespondensi Email: anggapermana@uniska-kediri.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Kediri. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan observasi, wawancara atau interview serta penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini memiliki populasi dan sampel berjumlah 38 responden dengan teknik analisa uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan harapan dapat menjawab empat rumusan masalah dalam penelitian ini.

Kata Kunci: motivasi, pengembangan karir, disiplin, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to explain the effect of motivation, career development and work discipline on employee performance at the Dinas Sosial Kota Kediri. The data collection technique used in this study was using observation, interviews or interviews and distributing questionnaires. This study has a population and sample of 38 respondents with instrument test analysis techniques, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing in the hope of answering the four problem formulations in this study.

***Keywords**: motivation, career development, dicipline, employee performance*

Received Februari 28, 2023; Revised Maret 15, 2023; April 05, 2023
* Vinna Amalia, amalia.vinna1407@gmail.com

PENDAHULUAN

Objek dari penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Sosial Kota Kediri. Dinas Sosial merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah dibidang sosial. Dinas Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas sosial membuka pelayanan setiap hari senin – jumat. Pada hari senin jam kerja dimulai pukul 08.00-16.00, sedangkan pada hari jumat dimulai pukul 07.30-15.30. Setiap instansi tentunya terdapat permasalahan di antara karyawan yang dapat menghambat kinerja untuk menjadi lebih baik.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Sosial Kota Kediri yaitu terdapat beberapa karyawan atau pegawai yang masih belum menyelesaikan tugas dengan baik dan kurang disiplin. Selain itu tidak ada program pengembangan karir untuk meningkatkan kompetensi. Pegawai Dinas Sosial mengikuti program pengembangan karir ketika ada program yang diselenggarakan oleh pemerintah kota dan tidak semua pegawai bisa mengikuti. Motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kota Kediri".**

TINJAUAN PUSTAKA

Seorang atasan/pemimpin dalam suatu instansi tidak melakukan semua pekerjaan sendirian, melainkan bergantung pada bantuan orang lain untuk melakukan dan menugaskan pekerjaan kepada karyawannya. Karyawan atau pegawai ketika dibebankan suatu pekerjaan, akan dikerjakan dengan baik. Akan tetapi terkadang terdapat kendala baik dari internal maupun eksternal. Menurut Hasibuan (dalam Indahwati & Rizqi, 2022) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditemukan.

Menurut Rivai (dalam Rozi & Pusitasari, 2019) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir diinginkan. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materiil. Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Ada beberapa pengertian disiplin kerja menurut Darmawan (dalam Siswanto, 2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sedarmayanti (dalam Ekhsan, 2022) bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Robbins (dalam Massie & Areros, 2018) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan, merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

METODE

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian serta permasalahan yang terdapat di atas, agar peneliti mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan maka peneliti menggunakan penelitian kuantitatif metode survey. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivismen digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Kediri yang berjumlah 38 orang.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Non Probability Sampling* merupakan teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang dipilih yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh atau sensus merupakan penentuan sampling bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kriteria valid atau tidak valid, jika korelasi antara skor masing-masing soal dengan skor total kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan butir soal valid dan jika korelasi skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05 maka dinyatakan tidak valid (Ghozali dalam Kurniawan, 2019).

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, data keseluruhan dari kuesioner nilai probabilitas korelasi < dari taraf signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel motivasi dinyatakan valid. Berdasarkan tabel 4.10 diatas, data keseluruhan dari kuesioner nilai probabilitas korelasi < dari taraf signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel pengembangan karir dinyatakan valid.Berdasarkan tabel 4.11 diatas, data keseluruhan dari kuesioner nilai probabilitas korelasi < dari taraf signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel disiplin kerja dinyatakan valid. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, data keseluruhan dari kuesioner nilai probabilitas korelasi < dari taraf signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel disiplin kerja dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Sholihuddin, 2020)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja

Karyawan (Y) > 0,60 jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel hasil pengujiannya dapat dikatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa, uji normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan nilai residual, diketahui memiliki hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka data yang diteliti berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (dalam Rahmadi, 2019) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal.

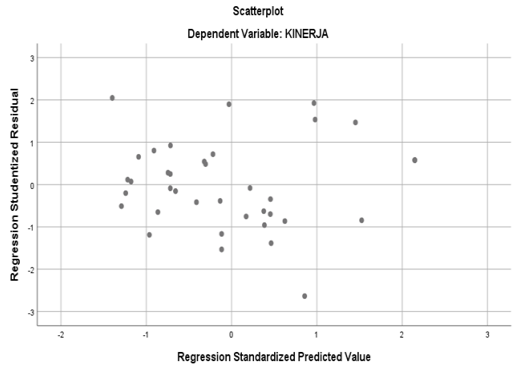
Hasil Uji Multikolinearitas menurut tabel 4.15 diatas menunjukan bahwa pada variabel Motivasi(X1) sebesar 0,578, Pengembangan Karir (X2) 0,853, Disiplin Kerja(X3) 0,586 nilai tolerance lebih dari 0,10 serta nilai VIF menunjukan tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (dalam Lubis 2019) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Prediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada pola gambar *scatterplot*.

Berdasarkan gambar 4.2 diatas tampilan grafik scatterplot titik-titik terlihat menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka 0 dalam sumbu Regression Standarized

Predicted Value. Jadi, berdasarkan grafik yang terlihat dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.



Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis multiple regression atau regresi berganda. Pada analisis ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh hasil nilai konstana (α) 2.673, motivasi sebesar 0.208, pengembangan karir sebesar 0.202, dan disiplin kerja sebesar 0.489. Sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$

$Y = 2.673 + 0.208X1 + 0.202X2 + 0.489X3 + e$

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (dalam Rahmadi, 2019) uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 (5%). Kesimpulan hasil pengujian menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Sosial Kota Kediri dapat diketahui nilai Sig. 0.276 > 0,05 sehingga terdapat pengaruh secara parsial namun tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Kediri.
2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Sosial Kota Kediri dapat diketahui nilai Sig. 0.213 > 0,05 sehingga terdapat pengaruh

secara parsial namun tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Kediri.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Sosial Kota Kediri dapat diketahui nilai Sig. 0.001 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh parsial dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Kediri.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk membuktikan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependepen secara simultan. Menurut Ghozali (dalam Kurniawan, 2019) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.18 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel Motivasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Sosial Kota Kediri.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Menurut Ghozali nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Kurniawan, 2019). Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi.

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, diketahui bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0.547 atau 54,7%. Hal ini menunjukan bahwa variabel Motivasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,7% dan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hitung 0.276>0.05 dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0.208.
2. Pengembangan karir berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hitung 0.213>0.05 dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0.202.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi hitung 0.001<0.05 dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0.489.
4. Motivasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Kediri. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F 0.000<0.05.

Saran

Dari hasil kesimpulan yang diuraikan di atas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi

   Bagi instansi yang bersangkutan diharapkan untuk selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan sebuah instansi, sebaiknya lebih memperhatikan disiplin kerja tanpa meninggalkan motivasi kerja dan pengembangan dalam karir. Meskipun hasil penelitian menunjukan motivasi dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh secara parsial bukan berarti instansi mengabaikan variabel tersebut, karena variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di instansi maupun organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya

   Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan menghasilkan nilai R Square sebesar 54,7% yang berarti terdapat variabel-variabel lain yang pengaruhnya lebih besar terhadap variabel dependen dibandingkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan lagi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar

DAFTAR PUSTAKA

Abd. Khalid Hs. Pandipa. (2018). Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, *10*(1), 9–16.

Abdurrahman, F. (2011). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. PT Rineka Cipta.

Adica, J. D. (2022). *Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja*. Silabus.Web.Id. https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/

Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, *4*(5), 353–361. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14120

Cahya, A., & Fuady, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Laksana Karoseri Ungaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, *59*.

Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27

Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja* (1st ed.). Media Nusa Creative.

Indahwati, N. A., & Rizqi, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik. *... AKMAMI (Akuntansi Manajemen ...*, *3*(1), 17–30. https://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/548%0Ahttps://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/548/576

Kana, M. P. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi*. 1–117.

Kurniawan, D. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil ...*. http://eprintslib.ummgl.ac.id/944/%0Ahttp://eprintslib.ummgl.ac.id/944/1/15.0101.0048_BAB I_BAB II_BAB III_BAB V_DAFTAR PUSTAKA.pdf

Lubis, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Studi Kasus Kantor Cabang dan Tk. 1 Medan". *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *6*(2), 41–49.

Meiryani. (2021). *Memahami Skala Likert Dalam Penelitian Ilmiah*. BINUS University. https://accounting.binus.ac.id/2021/08/13/memahami-skala-likert-dalam-penelitian-ilmiah/

Mondy, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Napitupulu, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Traktor Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah "JUMANSI STINDO" Medan*, *4*(1), 1–23.

Purhantara, W. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Graha Ilmu.

Radianto, A., & Sunuharyo, B. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *53*(1), 14–20.

Rahmadi, E. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Rozi, A., & Pusitasari, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(4), 332. https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10718

SF. (2018). *Pengertian Variabel Menurut Para Ahli*. ZonaReferensi.Com. https://www.zonareferensi.com/pengertian-variabel/#:~:text=Arti variabel menurut Kidder adalah,mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.&text=Definisi variabel adalah fenomena yang,diukur secara kualitatif atau kuantitatif.

Sholihuddin, A., Slamet, A., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kab. Tuban. *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, *09*(15), 171–188. http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8273

Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, *2*(1), 85–92. https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2363

Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2 Juni 2019*, *7*(2), 77–87.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Alfabeta Bandung.