

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEES FACULTY OF TEACHING AND EDUCATION UNIVERSITY OF RIAU PEKANBARU

Silvia Rahmi¹⁾, Sumarno²⁾, Hendripides³⁾

Email : Silvia.rahmi2907@student.unri.ac.id¹⁾, sumarno.s@lecturer.unri.ac.id²⁾,

hendripides@lecturer.unri.ac.id³⁾

Phone Number: 085263513893

*Economic Education Study Program
Department of Social Sciences Education
Faculty of Teacher Training and Education
Riau University*

Abstract: *This study aims to determine the effect of work motivation on work discipline in FKIP Riau University employees. The population used in this study were all employees of FKIP University of Riau, amounting to 49 employees. Data collection techniques by distributing questionnaires using a Likert scale. The population used in this study were all employees of FKIP University of Riau. Includes academic, general and equipment sub-sections, personnel and finance, and student affairs sub-section totaling 49 employees. The sample of this study was taken by total sampling, namely all employees of the Faculty of Teacher Training and Education, University of Riau. The data collected was then tabulated and analyzed using a simple linear regression analysis method. The results of this study indicate that the condition of work motivation of employees of FKIP Riau University Pekanbaru is good based on the results of the categorization of work motivation variables in the high category, namely 51% and the condition of work discipline of employees of FKIP Riau University Pekanbaru is quite good based on the results of the categorization of work discipline variables in the medium is 75.5%. Work motivation has a positive and significant effect on the work discipline of FKIP employees, Riau University, Pekanbaru. t count for work motivation variable is 4.859 and t table is 2,013, thus t count $>$ t table. That is, work motivation has a significant effect on work discipline. The regression coefficient value is 0.649. The regression coefficient value is positive (+), so it can be said that work motivation (X) has a positive effect on work discipline (Y).*

Key Words: *Work Motivation, Work Discipline.*

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS RIAU PEKANBARU

Silvia Rahmi¹⁾, Sumarno²⁾, Hendripides³⁾

Email : Silvia.rahmi2907@student.unri.ac.id¹⁾, sumarno.s@lecturer.unri.ac.id²⁾,
hendripides@lecturer.unri.ac.id³⁾
Nomor HP : 085263513893

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai FKIP Universitas Riau. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai FKIP Universitas Riau yang berjumlah 49 pegawai. Teknik Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran angket dengan menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai FKIP Universitas Riau. Meliputi sub bagian akademik, umum dan perlengkapan, kepegawaian dan keuangan, dan sub bagian kemahasiswaan yang berjumlah sebanyak 49 pegawai. Sampel penelitian ini diambil secara total sampling yaitu seluruh pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau. Data yang terkumpul kemudian ditabulasi dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja pegawai FKIP Universitas Riau Pekanbaru sudah baik berdasarkan hasil dari kategorisasi variabel motivasi kerja berada pada kategori tinggi yaitu 51% dan kondisi disiplin kerja pegawai FKIP Universitas Riau Pekanbaru cukup baik berdasarkan hasil dari kategorisasi variabel disiplin kerja berada pada kategori sedang yaitu 75,5%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai FKIP Universitas Riau Pekanbaru. t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,859 dan t tabel sebesar 2.013, dengan demikian t hitung $>$ t tabel. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,649. Nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Faktor manusia dalam suatu organisasi merupakan masalah utama kegiatan yang ada didalamnya, bentuk organisasi merupakan kesatuan sosial yang diarahkan secara sadar untuk dapat bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu organisasi pegawai merupakan faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, hal yang mendukung dalam tercapainya pegawai yang baik yaitu faktor motivasi. Faktor motivasi ini harus mendapat perhatian lebih, karena motivasi ini mempunyai andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi yang berefek terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Indy dan Handoyo dikutip dalam Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019:120) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Menurut Dicky Hartanto (2016:124) Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan pada orangnya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tujuan-tujuan yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan terhadap instansi dalam mencapai sebuah tujuan. Menurut Singodimedjo dikutip dalam Regi dan Nurbudiawati (2016:12), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang akan dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pemberian motivasi dari pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2020 tentang disiplin pegawai negeri sipil menyatakan bahwa “Disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar peraturan disiplin pegawai

Berdasarkan hasil rekap data absensi keterlambatan pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau Pekanbaru tahun 2019. Berdasarkan data tabel 1.1 berikut ini diperoleh informasi bahwa masih banyak kasus pegawai yang terlambat masuk kerja setiap minggu nya. Pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Riau jam kerja pegawai dimulai pada jam 07.30WIB sampai 16.30WIB. Masih banyaknya pegawai yang datang terlambat menandakan disiplin kerja pegawai rendah. Peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala bagian tata usaha FKIP Universitas Riau. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian tata usaha FKIP Universitas Riau. Disiplin kerja pegawai FKIP UNRI secara keseluruhan belum disiplin dan sanksi tegas mengenai pegawai yang tidak disiplin belum ada. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai masih tidak disiplin karena belum adanya sanksi tegas dari pimpinan. Hal ini sesuai dengan salah satu faktor-faktor disiplin kerja yaitu motivasi. Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan,

memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Kondisi mental seseorang atau para pegawai dalam mengambil tindakan didorong oleh motivasi agar mau belajar giat yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, sehingga dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik apabila mereka mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya para pegawai dapat mencapai tingkat disiplin yang tinggi.

Tabel 1. Rekap Data Keterlambatan Pegawai Tahun 2019

Bulan	Minggu Pertama	Minggu Kedua	Minggu Ketiga	Minggu Keempat	Total
Januari	47	73	79	118	317
Februari	60	69	72	68	269
Maret	55	65	67	70	257
April	54	65	33	61	213
Mei	54	70	73	84	281
Juni	Libur	79	74	77	230
Juli	63	65	68	61	257
Agustus	48	61	52	70	231
September	58	58	71	63	250
Oktober	59	50	62	60	231
November	53	57	49	52	211
Desember	59	57	58	35	209

Sumber : Biro Kepegawaian dan keuangan FKIP UNRI

Berdasarkan penjelasan, hasil rekap data keterlambatan pegawai dan hasil wawancara tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja pada pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai FKIP Universitas Riau Pekanbaru.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Riau pada bulan februari 2021. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau. Meliputi sub bagian akademik, umum dan perlengkapan, kepegawaian dan keuangan, dan sub bagian kemahasiswaan yang berjumlah sebanyak 49 pegawai. Sampel penelitian ini diambil secara total sampling yaitu seluruh pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan melalui bantuan google form. Data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi Linier Sederhana.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai terhadap variabel penelitian yang meliputi: motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Analisis Deskripsi Kategori Variabel Motivasi

Jumlah butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30$	25	51
Sedang	$15 \leq X < 30$	24	49
Rendah	$X < 15$	0	0
Jumlah		49	100

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Tabel 2 di atas diperoleh informasi bahwa motivasi kerja berada pada kategori tinggi yaitu 51%, artinya lebih dari sebagian besar pegawai memiliki motivasi kerja yang baik.

Analisis Deskripsi Kategori Variabel Motivasi

Jumlah butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 9 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 30$	12	24,5
Sedang	$15 \leq X < 30$	37	75,5
Rendah	$X < 15$	0	0
Jumlah		49	100

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Tabel 3 di atas Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa disiplin kerja berada pada kategori sedang yaitu 75,5%. Artinya, lebih dari sebagian besar pegawai memiliki disiplin kerja yang cukup baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi normal, Uji statistik dapat menggunakan kolmogorov smirnov test. Jika nilai signifikansi > 0,005 maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi < 0,005 maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Berdasarkan tabel 4.7 berikut ini diperoleh asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,995. Oleh karena nilai asymp sig tersebut lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov smirnov test di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25254914
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.055
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.416
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji linieritas menggunakan bantuan SPSS.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	Linearity	169.477	10	16.948	3.278	.004
		Deviation from	Linearity	122.367	1	122.367	23.671	.000
				47.110	9	5.234	1.013	.447
Within Groups				196.441	38	5.170		
Total				365.918	48			

Sumer : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan adalah sebesar 1,013 dengan sig 0,447. Oleh karena nilai sig tersebut lebih dari 0,05

maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja bersifat linear.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel independen motivasi kerja (X) terhadap variabel dependen disiplin kerja (Y) secara parsial. Berikut akan disajikan hasil uji t :

Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standard Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	9.425	4.050		2.327	.024
	Motivasi Kerja	.649	.134	.578	4.859	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 6, didapat t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,859. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel, yang dicari pada $\alpha = 0,05 : 2 = 0,25$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $49-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t tabel sebesar 2.013, dengan demikian t hitung > t tabel. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Secara umum rumus persamaan regresi sederhana adalah $Y = a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut berpedoman pada output yang berada pada tabel koefisien. Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. a = angka konstan dari Unstandardized Coefficients. Nilainya sebesar 9,425. Angka ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada motivasi kerja (X) maka nilai konsisten (Y) adalah sebesar 9,425.
2. b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,649. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 tingkat motivasi kerja (X), maka disiplin kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,649. Nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 9,425 + 0,649 X$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Koefisien determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.578 ^a	.334	.320	2.276	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Data Olahan : Data Olahan Penelitian,2021

Berdasarkan tabel 7 diperoleh informasi bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,578 dan dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,334. Artinya besarnya kontribusi/sumbangan motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 33,4%, sisanya 66,6% berasal dari variabel lain. Standard Error of The Estimate yaitu sebesar 2,276 yang menunjukkan ukuran tingkat kesalahan dalam melakukan prediksi terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana di peroleh informasi bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y). Dalam kasus ini angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,649. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 tingkat motivasi kerja (X), maka disiplin kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,649. Nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 9,425 + 0,649 X$. Hasil penelitian ini di perkuat dan didukung oleh nilai sig. lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,05$ artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai FKIP UNRI Pekanbaru.

Penelitian ini didukung dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya. Menurut hasil penelitian Andry (2018) motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Besarnya pengaruh variabel ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 1.403 atau besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap disiplin adalah sebesar 140.3 Motivasi ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengaruskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut

penelitian Trio Saputra (2019) Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi ditemukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai koefisien korelasi positif artinya memiliki hubungan yang searah. Hal ini dapat diartikan bahwa perubahan motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap disiplin pegawai Hotel Permai Pekanbaru. Menurut penelitian Raka Kumarawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa (2017) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil ini memberi makna bahwa semakin meningkat motivasi pegawai, maka disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar meningkat secara signifikan. Menurut penelitian Said Muhammad dan Radiman (2019) Motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa perubahan motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh. Menurut penelitian M. Zahari (2015) Motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa perubahan motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Menurut penelitian Wayan Dunie (2017) Motivasi berpengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja karyawan pada lingkungan Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

- a. Kondisi motivasi kerja pegawai FKIP Universitas Riau Pekanbaru sudah baik berdasarkan hasil dari kategorisasi variabel.
- b. Kondisi disiplin kerja pegawai FKIP Universitas Riau Pekanbaru cukup baik berdasarkan hasil dari kategorisasi variabel.
- c. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai FKIP Universitas Riau Pekanbaru.

Rekomendasi

- a. Diharapkan kepada pegawai FKIP Universitas Riau Pekanbaru agar dapat memaksimalkan disiplin kerja agar tercapainya tujuan dari universitas.
- b. Diharapkan kepada pimpinan FKIP Universitas Riau Pekanbaru agar memperhatikan kembali faktor motivasi kerja dan selalu memberikan motivasi karena terbukti mempengaruhi disiplin kerja pegawai FKIP Universitas Riau Pekanbaru.
- c. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andry.2018. Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada dinas pendapatan daerah pekanbaru. *Jurnal JWEM STIE MIKROSKIL* 8 (2). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau.
- Dicky hartanto.2016. Manajemen SDM organisasi tinjauan integratif. Pekanbaru. Cahaya firdaus
- M. Zahari. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 6 (1). Universitas Batanghari
- Raka Kumarawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 4 (2). Universitas Warmadewa.
- Regi Pratama dan Nurbudiawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik* 7 (2). Universitas Garut.
- Said Muhammad Rizal, Radiman. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Trio Saputra. 2019. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada hotel permai pekanbaru. *Jurnal Benefita* 4 (2). Universitas Lancang Kuning.
- Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian
- Wayan Dunie.2017. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE trisna Negara*. 15 (2). STIE Trisna Negara.