

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPN KOTA BATAM

Novia Valentina Togatorop¹, Hazriyanto²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo
Kota Batam, Kepulauan Riau
email. Noviavalentina84@gmail.com

²Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo
Kota Batam, Kepulauan Riau
email. hazriyanto@gmail.com

ABSTRACT

Organization is a group of people who work together in order to achieve a common goal. For this reason, in organizational development, the role of organizational actors is very important in achieving good performance. In government organizations, motivation and discipline of the work of employees can affect the performance of the organization. The purpose of this study is to examine the effect of motivation and discipline on the performance of KPPN Batam City Employees. This type of research is quantitative research, using the questionnaire method as a data collection tool. This study involved 24 who were employees at the KPPN Batam office Sekupang. Analysis of data in this study using the classic assumption test, descriptive analysis, multiple linear analysis, and analysis of the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially motivation has a significant effect on the performance of KPPN Batam City Employees. This is shown from the value of t count is 7.704 greater than t table = 1.69552. Meanwhile, partially that work discipline has a significant effect on the performance of the KPPN Batam City Employees. This is indicated by the calculated t value of 4,527 greater than t table = 1.69552. Simultaneously motivation and work discipline affect the performance of the KPPN Batam City Employees. This is indicated by the F -count value is 41.427 greater than F -table 3.30.

Keywords: Motivation, Discipline, Performance

ABSTRAK

Organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerja secara bersama-sama dalam untuk mencapai tujuan bersama. Untuk itu, dalam pengembangan organisasi, peran para pelaku organisasi sangatlah penting dalam mencapai kinerja yang baik. Dalam organisasi pemerintah, motivasi dan disiplin kerja para pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai KPPN Kota Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini melibatkan 24 yang merupakan Pegawai KPPN Kota Batam. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis linear berganda, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja Pegawai KPPN Kota Batam. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung adalah 7.704 lebih besar dari t tabel = 1.69552. Sementara itu, secara parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Pegawai KPPN Kota Batam. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung adalah 4.527 lebih besar dari t tabel = 1.69552. Secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai KPPN Kota Batam. Hal ini ditunjukkan dari nilai F-hitung adalah 41.427 lebih besar dari F-tabel 3.30.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber utama penggerak organisasi bersumber dari manusia. Hampir tiap lembaga pemerintah atau non-pemerintah menuntut juga kinerja yang baik dan kerja yang tulus dari para personelnnya. Kinerja yang baik dan ideal dapat dihasilkan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang terampil. Karena aspek manusia dalam mencapai tujuan organisasi menentukan keberhasilannya. Organisasi akan menilai seberapa sukses dan efisien metode yang digunakan dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Efektivitas pegawai dalam organisasi itu sendiri dapat berdampak pada tercapainya suatu tujuan. Lemahnya kinerja pegawai juga dapat disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai dalam mengelola beban kerjanya serta berkurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja. Dalam situasi ini, peningkatan kinerja staf diperlukan agar kinerja berkualitas tinggi dapat terjadi. Kinerja pegawai terhadap peningkatan tingkat kualitas pelayanan di sektor publik. Karena penilaian kualitas didasarkan pada perspektif yang tersedia, konsep kualitas adalah relatif, terutama oleh kekuatan pendorong organisasi, terutama sumber daya manusianya.

Penulis tertarik untuk mengklaim judul berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas penelitian "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Batam**".

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji bagaimana motivasi pegawai KPPN Kota Batam dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja mereka.
2. Untuk menilai bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai KPPN Kota Batam.
3. Untuk menilai bagaimana disiplin dan motivasi kerja mempengaruhi output pegawai KPPN Kota Batam.

Motivasi

Kata Latin "penggerak", yang juga berarti "dorongan", "kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu", dan "ketekunan dalam mengejar tujuan seseorang", adalah asal mula istilah "motivasi". Istilah Latin "penggerak", yang berarti "memberikan motif, membangkitkan motif, ataupun menghasilkan hal-hal yang mewujudkan dorongan dan kondisi", kadang-kadang diterjemahkan sebagai "motivasi".

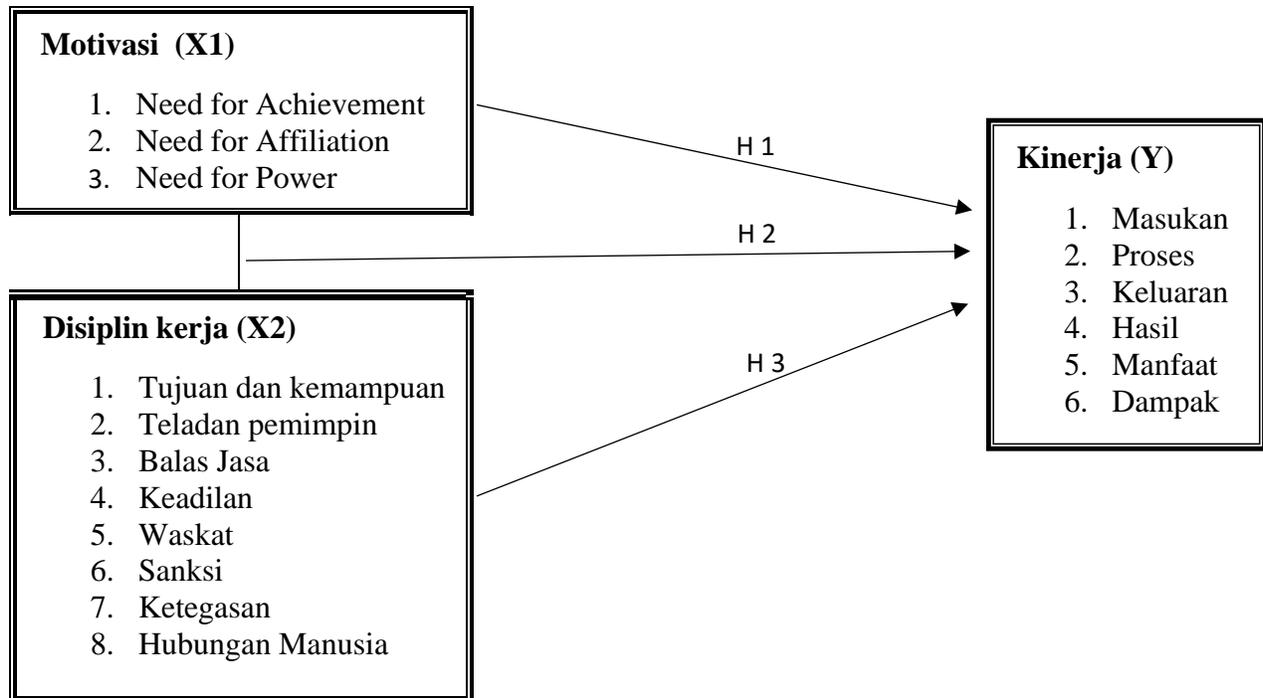
Disiplin

Menurut Hasibuan (2014), disiplin yaitu kemampuan untuk memahami dan bersedia mematuhi seluruh kebijakan organisasi serta aturan sosial yang bersangkutan. Tanpa disiplin ketat, bisnis korporat sulit untuk memberikan hasil terbaik. Sementara Terry (Sutrisno, 2016: 87) menegaskan bahwa hukuman memotivasi pekerja. Bekerja untuk mempertahankan disiplin yang baik akan membantu memastikan bahwa setiap tugas berhasil diselesaikan.

Pengertian Kinerja

Istilah "kinerja", yang berasal dari "kerja", juga dapat digunakan untuk menggambarkan hasil akhir dari kerja. Istilah "kinerja" berasal dari "kinerja kerja" atau "kinerja aktual", yang mengacu pada prestasi yang dibuat oleh orang-orang di tempat kerja mereka yang sebenarnya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 kerangka pemikiran

Hipotesis

1. Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai KPPN Kota Batam.
2. Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai KPPN Kota Batam.
3. Diduga Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai KPPN Kota Batam.

METODE PENELITIAN

Struktur penelitian dipergunakan dalam mengumpulkan data empiris serta menjawab pertanyaan penelitian dikenal sebagai desain penelitian. Tujuan penelitian yaitu pembangunan teori serta pemecahan permasalahan. Tesis ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif sebagai metodologinya. Pendekatan kuantitatif disebut juga teknik konvensional, menurut Sugiyono (2013), karena sudah cukup lama digunakan sebagai metodologi penelitian sehingga dianggap tradisional. Pendekatan ini ilmiah karena menganut lima prinsip ilmu: nyata, obyektif, terukur, logis, dan sistematis. Orang ataupun objek dengan atribut dan ciri tertentu yang dipilih peneliti untuk diteliti dan dari situ dapat ditarik kesimpulannya yang membentuk populasi sebagai

generelasi. Sehingga populasi mengacu pada seluruh sifat yang dimiliki subjek bukan hanya yang ada pada objek dan subjek (Pasolog, 2013: 99). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor KPPN Sekupang yang berjumlah 24 orang. Tidak selalu diperlukan untuk melihat setiap anggota populasi karena hal itu akan sangat mahal dan memakan banyak waktu. Nawawi mengklaim bahwa sampel adalah sebagian dari populasi, yang merupakan sumber data sebenarnya pada sebuah penelitian, dalam Pasolog (2013): 100. Peneliti menemukan bahwa dalam penelitian ini, sampel jenuh yaitu seluruh populasi dipergunakan sebagai sampel. Didalam penelitian ini, analisis yang dilakukan menggunakan software SPSS, setelah kuesioner disebar, dilakukan uji validasi dan uji reliabilitas. Selanjutnya uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Pengajuan uji pengaruh dilakukan ialah analisis regresi linier berganda, uji-t dan uji-f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	10	41,7	41,7	41,7
	Perempuan	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Sumber: output SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel di atas, hanya ada 10 responden laki-laki yang merupakan 41,7% dari total, dan 14 responden perempuan, yang merupakan 58,3%. Mengingat hal ini, jumlah responden sesuai dengan statistik yang telah didistribusikan. Berikut adalah diagram yang menunjukkan bagaimana peneliti menentukan jenis kelamin.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36-45 tahun	4	16,7	16,7	16,7
	>46 tahun	3	12,5	12,5	29,2
	26-35 tahun	3	12,5	12,5	41,7
	18-25 tahun	4	16,7	16,7	58,3
	36-45 tahun	5	20,8	20,8	79,2
	26-35 tahun	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Sumber: data output SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel di atas, 4 responden berusia 36-45 tahun dan 18-25 tahun 16,7%, 3 responden berusia >46 tahun dan 26-35 tahun 12,5%, 5 responden berusia 36-45 tahun dan 26-35 tahun 20,8%, total responden sebanyak 24 orang dengan total keseluruhan persentasi adalah 100%

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-8 tahun	4	16,7	16,7	16,7
	10 tahun	4	16,7	16,7	33,3
	1-5 tahun	3	12,5	12,5	45,8
	4 tahun	4	16,7	16,7	62,5
	1-5 tahun	2	8,3	8,3	70,8
	4 tahun	4	16,7	16,7	87,5
	5-8 tahun	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Sumber: data output SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel di atas, 16 responden memiliki masa kerja antara 5-8, 10 dan 4, tahun , 6 responden memiliki masa kerja antara 1-5 dan 5-8 tahun, 2 responden memiliki masa kerja selama 1-5 tahun, dengan total responden adalah 24 responden dengan total persentasi adalah 100%.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s1	12	50,0	50,0	50,0
	s2	3	12,5	12,5	62,5
	d3	5	20,8	20,8	83,3
	d4	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Sumber: data output SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 12 responden dengan persentase 50%, diikuti oleh pendidikan D3 5 responden dengan persentase 20.8%. , pendidikan D4 4 responden dengan persentase 16,7%, dan pendidikan magister 3 responden dengan persentase 12,5%.

*** Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31,63	16,418	,671	,867
X1.2	31,96	14,737	,745	,861
X1.3	31,79	16,172	,751	,861
X1.4	31,88	16,288	,719	,864
X1.5	31,79	15,303	,843	,852
X1.6	31,92	16,601	,553	,878
X1.7	32,00	16,957	,499	,882
X1.8	32,00	18,000	,496	,881
X1.9	32,04	17,781	,440	,885

Sumber: Data output SPSS 25

***Uji Validitas Variabel Disiplin**

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Disiplin

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29,33	12,841	,662	,837
X2.2	29,54	13,650	,470	,857
X2.3	29,54	11,911	,716	,829
X2.4	29,42	14,254	,421	,861
X2.5	29,38	13,897	,499	,854
X2.6	29,67	11,623	,784	,820
X2.7	29,71	11,607	,688	,833
X2.8	29,67	12,493	,597	,844

Sumber: Data output SPSS 25

***Uji Validitas Variabel Kinerja**

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	44,75	25,239	,822	,881
Y.2	44,79	24,520	,705	,884
Y.3	44,71	25,085	,797	,881
Y.4	44,63	26,505	,675	,888
Y.5	44,88	24,897	,832	,879
Y.6	44,79	24,520	,546	,896
Y.7	44,75	25,761	,621	,889
Y.8	44,58	24,514	,643	,888
Y.9	44,63	25,897	,583	,891
Y.10	44,54	27,563	,501	,895
Y.11	44,83	26,232	,478	,896
Y.12	44,83	25,449	,450	,901

Sumber: Data output SPSS 25

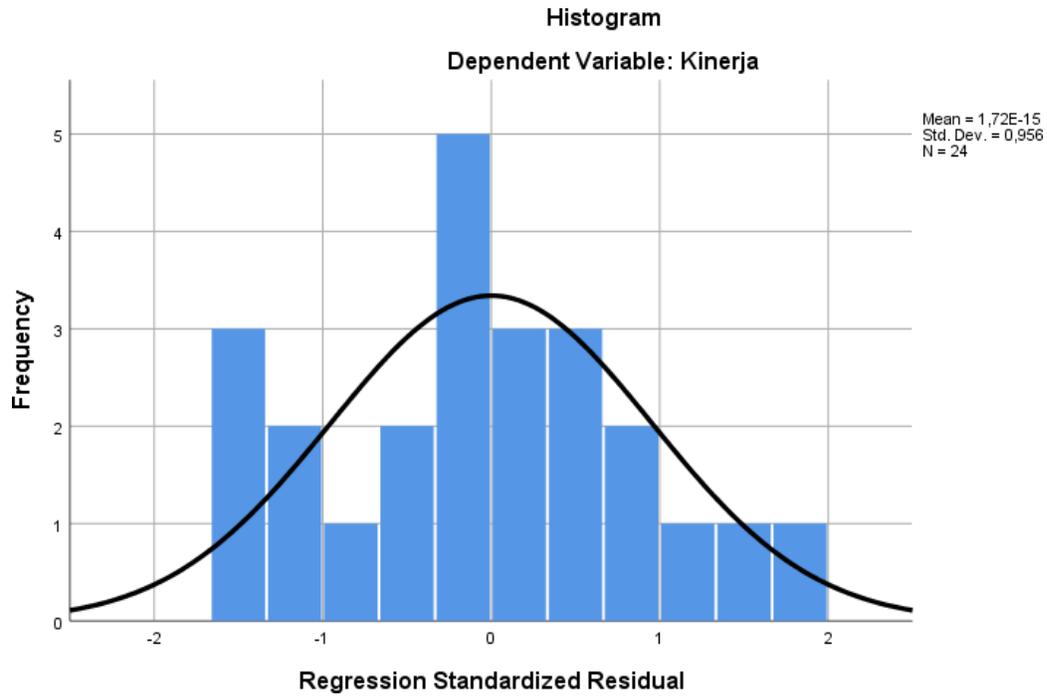
Uji ini untuk pengukuran kevalidan data menggunakan software SPSS 25 dengan signifikan $\alpha = 0.05$ (5%) yang berarti tingkat kepercayaannya 95%. Bila hasil korelasi yang diperoleh tiap instrumen bernilai $> 0,05$ untuk probabilitas (p) ataupun nilai r hitung $> r$ tabel, maka data dinyatakan valid dan sebaliknya.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	Cronbach's Alpa	Nilai Kritis	Hasil
1	Motivasi Kerja (X1)	0,883	0,600	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0,860	0,600	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,898	0,600	Reliabel

Sumber: data output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai Cronbach's alpha $>$ nilai kritis (0,600) untuk tiga variabel sehingga hasil uji data adalah reliabel dan bisa diuji ke tahap selanjutnya.



Gambar 4.2 Histogram

UJI HIPOTESIS

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,971	5,765		-,342	,736
	Motivasi kerja	,905	,119	,748	7,630	,000
	Disiplin	,542	,133	,400	4,077	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data output SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,971 + 0,905X_1 + 0.542X_2 + e$$

Melalui persamaan regresi tersebut bisa dipaparkan, kenaikan skor 1 persepsi Motivasi Kerja dan Disiplin secara simultan, maka akan terjadi kenaikan Kinerja $0.905 + 0.542$ pada konstanta -1,971, begitu sebaliknya. Sehingga analisisnya yaitu:

1. Konstanta -1,971, maka jika variabel Motivasi Kerja dan Disiplin dikatakan konstanta, maka variabel Kinerja akan sama dengan -1,971.
2. Koefisien regresi X_1 0.905 menjelaskan bahwa bila tiap kenaikan satu skor, maka Motivasi kerja nantinya mengalami peningkatan Kinerja 0.905.
3. Koefisien regresi X_2 0,542. menjelaskan bahwa bila tiap kenaikan satu skor, maka Disiplin nantinya mengalami peningkatan Kinerja 0.542.

Tabel 6 Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,971	5,765		-,342	,736
	Motivasi kerja	,905	,119	,748	7,630	,000
	Disiplin	,542	,133	,400	4,077	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Sumber: data output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai uji t (parsial) sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan uji-t diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi kerja 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPPN Batam.

2. Variabel Disiplin

Dari hasil perhitungan uji-t diketahui bahwa nilai signifikan variabel Disiplin 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap kinerja pegawai KPPN Batam.

Tabel 7 Uji-F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554,948	2	277,474	42,529	,000 ^b
	Residual	137,011	21	6,524		
	Total	691,958	23			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F dihiutng sebesar 42,529 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dengan ini menunjukkan secara bersama sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin) terhadap variabel dependen (kinerja).

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,802	,783	2,55428

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

Sumber: Data output SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dianalisa bahwa koefisien determinasi yang terjadi adalah **$R Square = 0.802$** . Angka tersebut berarti bahwa dalam penelitian yang telah dilakukan **Motivasi Kerja dan Disiplin mampu menjelaskan Kinerja Karyawan KPPN Batam sebesar 80,2%**.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Batam

Berdasarkan tabel sebelumnya, dapat dilihat nilai t hitung adalah 7.704 lebih besar dari t tabel = 1.69552 dan nilai Signifikan = $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel

independen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan kriteria diatas, maka disimpulkan hipotesis pertama (H_1): H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPPN Batam.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Batam

Berdasarkan tabel sebelumnya, dapat dilihat nilai t hitung adalah 4.527 lebih besar dari t tabel = 1.69552 dan nilai Signifikan = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel independen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan kriteria diatas, maka disimpulkan hipotesis kedua (H_2): H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPPN Batam.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Kota Batam.

Berdasarkan tabel sebelumnya diatas, dapat dilihat nilai F-hitung adalah 41.427 lebih besar dari F-tabel 3.30 dan nilai Signifikan = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan kriteria diatas, maka disimpulkan hipotesis ketiga (H_3): H_a diterima, artinya variabel motivasi kerja dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPPN Kota Batam.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Kota Batam.
2. Secara parsial bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Kota Batam.
3. Secara simultan motivasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPPN Kota Batam.

SARAN

Diharapkan pegawai KPPN Batam bisa mempertahankan serta meningkatkan kesungguhan sebagai upaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab sesuai kesadaran dalam melayani masyarakat. Diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa memasukkan variabel lainnya misalnya variabel teknologi dan fasilitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada bapak Hazriyanto, S.E.,M.M.,P.hD selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga , dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penelitian ini. Terimakasih kepada bapak Riki, ST., M.M selaku koordinator Prodi Akuntansi dan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo beserta seluruh Dosen, Prodi dan Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo yang telah banyak membantu saya dalam penulisan selama perkuliahan,Orang tua dan keluarga saya yang selalu memberikan saya nasehat dan telah memberikan bantuan dukungan material dan moral,beserta Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review*, 3(2), 215–228.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningsi, S. W., Mahardiana, L., & Risnawati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor KPPN Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 3(1), 115.
- Pasolong, H. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati, and Utami Ika Ruhana. "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 26.2 (2015).