



## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Dalam Negeri Kota Bekasi

Yuli Kartika Sari<sup>1</sup>, Vera Agustina Yanti<sup>2</sup>, Ahmad Rafik<sup>3</sup>

1,2,3Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: 64200473@bsi.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuisioner yang dibagikan kepada 34 responden yang merupakan pegawai di instansi tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0.856. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0.000. Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F sebesar 41.161 dan signifikansi 0.000. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara motivasi, meskipun tidak berpengaruh secara individu, tetap penting bila dikombinasikan dengan disiplin kerja. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan program disiplin dan pengembangan sistem motivasi yang lebih relevan bagi pegawai untuk mendorong peningkatan kinerja di instansi tersebut

**Kata Kunci:** motivasi, disiplin kerja, kinerja pegawai.

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of motivation and work discipline on employee performance at the Agency for National Unity and Domestic Politics in Bekasi City. This research uses a quantitative method with a survey approach, where data was collected through questionnaires distributed to 34 respondents who are employees at the agency. Data analysis was performed using SPSS software with multiple linear regression tests. The results show that motivation does not have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.856. Conversely, work discipline has a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000. The simultaneous test (F test) shows that motivation and work discipline together have a significant influence on employee performance, with an F value of 41.161 and a significance value of 0.000. These results indicate that work discipline is a key factor in improving employee performance, while motivation, although not significant individually, becomes important when combined with work discipline. The recommendation from this study is to enhance discipline programs and develop a more relevant motivation system for employees to encourage better performance at the agency.*

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



## **Pendahuluan**

Kinerja pegawai dalam organisasi publik memegang peranan penting dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Salah satu instansi penting di tingkat daerah yang berperan dalam mendukung stabilitas politik dan keamanan adalah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Dalam Negeri. Instansi ini bertanggung jawab dalam pengelolaan berbagai isu yang berhubungan dengan stabilitas politik, sosial, dan hubungan antar kelompok di masyarakat, sehingga kualitas kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam memastikan bahwa fungsi tersebut berjalan dengan baik (Siagian, 2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk melakukan tugasnya dengan semangat tinggi dan dedikasi. Dalam konteks organisasi publik, motivasi pegawai sering kali berkaitan dengan komitmen pada misi organisasi, rasa tanggung jawab terhadap masyarakat, dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atau lembaga. Menurut teori dua faktor Herzberg, motivasi dalam bekerja dapat dikategorikan sebagai motivator dan faktor hygiene, di mana motivator meliputi pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab (Robbins & Judge, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik karena merasa puas dengan pekerjaannya dan terikat secara emosional pada tugas yang dijalankan.

Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan berbagai masalah seperti rendahnya tingkat inisiatif, absensi tinggi, serta ketidakpuasan yang berujung pada kinerja yang rendah. Di Badan Kesbangpol Kota Bekasi, motivasi kerja pegawai menjadi isu yang sangat krusial mengingat kompleksitas tugas yang mereka emban, mulai dari pengelolaan isu-isu politik, pemantauan keamanan, hingga mediasi konflik sosial. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi tingkat motivasi pegawai dalam kaitannya dengan kinerja mereka guna mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan (Puspitasari & Wibowo, 2020).

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja diartikan sebagai kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan etika kerja yang berlaku di suatu organisasi. Disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan teratur. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi biasanya menunjukkan kedisiplinan dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap instruksi dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hasibuan, 2018). Dalam konteks instansi pemerintahan, disiplin kerja menjadi sangat penting karena berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas yang harus dilakukan secara akurat dan tepat waktu, terutama dalam menghadapi isu-isu politik dan keamanan yang bersifat mendesak.

Disiplin kerja yang rendah di sektor publik sering kali diidentifikasi sebagai penyebab rendahnya efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini bisa dilihat dari tingginya angka ketidakhadiran, terlambat datang ke kantor, serta sikap apatis terhadap prosedur yang berlaku. Di Badan Kesbangpol Kota Bekasi, disiplin kerja pegawai harus dikelola dengan baik untuk memastikan bahwa setiap tugas yang diamanahkan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan standar pelayanan publik yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2019). Dengan disiplin kerja yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan manifestasi dari seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja pegawai diukur melalui berbagai indikator seperti efektivitas, efisiensi,



produktivitas, serta kualitas hasil kerja. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil dari kemampuan dan motivasi, di mana motivasi bertindak sebagai penggerak yang mendorong individu untuk berusaha keras, sementara kemampuan berkaitan dengan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu, kombinasi antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam konteks Badan Kesbangpol Kota Bekasi, kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian program-program strategis yang bertujuan untuk menjaga stabilitas politik dan keamanan daerah. Program-program ini mencakup mediasi konflik, monitoring organisasi masyarakat, serta penegakan peraturan terkait politik dan pemerintahan. Tanpa kinerja pegawai yang optimal, maka pelaksanaan program-program tersebut bisa terganggu, yang pada akhirnya berdampak pada stabilitas sosial dan politik di Kota Bekasi (Yudistira & Harahap, 2021).

Banyak penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2021) menemukan bahwa motivasi yang tinggi dan disiplin yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di sektor publik. Penelitian ini relevan untuk diterapkan di Badan Kesbangpol Kota Bekasi, di mana kompleksitas pekerjaan dan tuntutan yang tinggi memerlukan pegawai dengan motivasi yang kuat dan disiplin kerja yang tinggi.

Namun demikian, meskipun telah banyak penelitian yang dilakukan, terdapat kekosongan literatur khususnya terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan yang menangani urusan politik dan keamanan di tingkat daerah. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi kekosongan tersebut dengan melakukan studi empiris di Badan Kesbangpol Kota Bekasi, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena dapat memberikan kontribusi baik dari sisi teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di sektor publik, khususnya di instansi yang menangani isu-isu politik dan keamanan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pengambil kebijakan di Badan Kesbangpol Kota Bekasi untuk merancang strategi peningkatan motivasi dan disiplin kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Simanjuntak, 2022).

Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada dua variabel utama yaitu motivasi dan disiplin kerja, serta pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kota Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi pengelola instansi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

## **Metode**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden yang merupakan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kota Bekasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling*, yaitu teknik *purposive sampling*, di mana pemilihan responden dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu, yaitu pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun dan memiliki posisi yang relevan dalam struktur organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisioner yang berisi



serangkaian pertanyaan tertutup terkait motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Kuisisioner disusun berdasarkan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuisisioner ini dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti sesuai dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam kerangka teori dan penelitian sebelumnya. Setelah data terkumpul, pengolahan data dilakukan menggunakan software statistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan variabel yang diteliti, serta uji reliabilitas dan validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi dan ketepatan yang baik. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat analisis. Tahap terakhir adalah pengujian hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana dan berganda, guna mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dan memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kota Bekasi.

## Hasil dan pembahasan

### Uji regresi Linier Berganda

Tabel 1. Uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-4.414	6.117			-722	.476
Motivasi	.026	.144	.019		.183	.856
Disiplin kerja	1.045	.130	.840		8.025	.000

Sumber : SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa konstanta (intercept) memiliki nilai sebesar -4.414 dengan nilai t sebesar -0.722 dan tingkat signifikansi (Sig.) 0.476. Nilai ini menunjukkan bahwa secara statistik, konstanta tidak signifikan dalam model karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0.026 dengan nilai t sebesar 0.183 dan nilai signifikansi 0.856. Dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Hal ini berarti motivasi tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kota Bekasi dalam model ini. Di sisi lain, variabel disiplin kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1.045 dengan nilai t sebesar 8.025 dan nilai signifikansi 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi lebih

kecil dari 0.05. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil uji regresi ini, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini, variabel disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

## Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083.422	2	541.711	41.161	.000 <sup>a</sup>
	Residual	421.150	32	13.161		
	Total	1504.571	34			

Sumber : SPSS(2024)

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam tabel di atas, nilai F hitung sebesar 41.161 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ ). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kota Bekasi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja.

## Pembahasan

### Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kota Bekasi, sebagaimana terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0.856 yang lebih besar dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa, meskipun motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dalam konteks penelitian ini, motivasi tidak memberikan dampak yang signifikan. Menurut Robbins dan Judge (2022), motivasi adalah faktor internal yang mengarahkan, memengaruhi, dan mempertahankan perilaku individu dalam bekerja. Namun, faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan manajerial, dan kesejahteraan pegawai juga dapat memengaruhi hasil motivasi pegawai. Selain itu, Mathis dan Jackson (2019) menjelaskan bahwa motivasi tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja karena terkadang keterampilan, kesempatan, dan kondisi eksternal lainnya lebih dominan dalam mempengaruhi hasil kerja. Dalam kasus ini, bisa jadi pegawai merasa motivasi internal mereka tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa adanya insentif atau dukungan yang lebih konkret dari organisasi.



### **Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 1.045 dan nilai signifikansi 0.000. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terutama dalam sektor publik. Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja adalah kunci utama untuk menciptakan keteraturan, kepatuhan terhadap peraturan, dan peningkatan produktivitas dalam organisasi. Pegawai yang disiplin akan lebih cenderung untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan mematuhi prosedur kerja yang berlaku, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sutrisno (2019) juga mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi di tempat kerja, yang sangat penting untuk sektor publik seperti Badan Kesbangpol yang memiliki tugas-tugas sensitif terkait politik dan keamanan.

### **Hubungan Secara Simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 41.161 dan nilai signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kota Bekasi. Hal ini sesuai dengan pandangan Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Motivasi yang baik tanpa disiplin kerja yang memadai tidak akan cukup untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, disiplin yang ketat tanpa adanya motivasi dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan dan menurunkan efektivitas kerja. Mathis dan Jackson (2019) juga menambahkan bahwa faktor motivasi dan disiplin harus bekerja secara sinergis untuk menghasilkan kinerja yang optimal, terutama dalam organisasi dengan tanggung jawab besar seperti Kesbangpol. Kinerja yang optimal akan tercapai ketika pegawai memiliki dorongan internal (motivasi) untuk berkontribusi sekaligus memiliki disiplin yang kuat untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun juga menunjukkan bahwa motivasi, meskipun tidak signifikan secara individual, tetap penting dalam konteks yang lebih luas, terutama ketika digabungkan dengan faktor disiplin.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kota Bekasi, dapat diambil beberapa kesimpulan penting yang memberikan wawasan mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Pertama, motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi yang memperlihatkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05, yaitu 0.856. Dengan kata lain, dalam konteks Badan Kesbangpol Kota Bekasi, motivasi yang dimiliki pegawai, baik dari segi insentif internal maupun eksternal, tidak memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja mereka. Meskipun literatur umum menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu penggerak utama dalam



kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa mungkin terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja di lingkungan kerja ini, seperti dukungan organisasi, sarana, dan kepemimpinan. Kedua, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang besar dan signifikan pada tingkat 0.000. Disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan, terbukti memiliki dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kesbangpol. Disiplin menjadi kunci penting dalam sektor publik yang memiliki tuntutan tinggi terhadap akurasi dan efisiensi kerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih efisien, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi prosedur kerja yang berlaku, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Ketiga, secara simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000, artinya kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi penting dalam menentukan kinerja pegawai. Meskipun motivasi secara individual tidak berpengaruh signifikan, jika digabungkan dengan disiplin kerja, keduanya mampu menciptakan sinergi yang berdampak pada kinerja pegawai. Ini sejalan dengan pandangan bahwa motivasi dan disiplin perlu berinteraksi secara simultan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya disiplin kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kesbangpol Kota Bekasi, sementara motivasi mungkin memerlukan pendekatan tambahan atau dukungan organisasi untuk memberikan dampak yang lebih signifikan. Rekomendasi untuk peningkatan kinerja pegawai mencakup peningkatan program disiplin kerja yang lebih terstruktur serta perbaikan sistem motivasi melalui insentif yang relevan dengan kebutuhan dan harapan pegawai. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai Badan Kesbangpol dapat terus meningkat, mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas organisasi yang kompleks.

### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Personnel Practices*. Boston: Cengage Learning.
- Puspitasari, E., & Wibowo, A. (2020). Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 89-102.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2021). *Teori dan Praktik Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simanjuntak, T. (2022). *Kinerja Pegawai di Sektor Publik: Teori dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Susanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 101-114.
- Yudistira, A., & Harahap, R. (2021). Manajemen Kinerja di Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen Pemerintahan Daerah*, 9(3), 150-167.