

Analysis Of The Influence Of Motivation, Work Discipline, And Compensation On Employee Performance At Panca Mulya Village Office, Banyuasin Regency

Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin

Margaretha Harti Ariandini¹, Luis Marnisah²

Universitas Indo Global mandiri^{1,2}

mmargaretha691@gmail.com¹, luisarnisah@uigm.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of motivation, discipline and compensation on employee performance among the staff of the Panca Mulya Village Office in Banyuasin. The sample of this study consists of 83 individuals, representing the total population. To comprehensively describe the relationships between the independent variables and the dependent variable, multiple linear regression analysis was employed and processed using the SPSS 28 software. The findings reveal that motivation ($\beta_1 = 0.260$ and its significance score 0.006) has a positive influence on employee performance, as do discipline ($\beta_2 = 0.324$ and its significance score 0.005) and compensation ($\beta_3 = 0.422$ and its significance score 0.001). Collectively, these three variables with an F-significance value of <0.001 , which is smaller than the required significance level of 0.05 have a positive simultaneous impact on employee performance among the staff at the Panca Mulya Village Office in Banyuasin. Among these variables, the implementation of compensation emerges as the most dominant factor influencing employee performance with a β_3 value of 0.422 and a significance value of 0.001. The final conclusion of this study indicates that motivation, discipline and compensation have a positive and significant influence on the performance of employees at the Panca Mulya Banyuasin Village Office.

Keywords: Motivation, Discipline, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor desa Panca Mulya Banyuasin. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 83 orang yang di pilih dari total 83 populasi yang ada. Untuk memperoleh dan menyatakan secara keseluruhan gambaran-gambaran hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan diolah dengan mengaplikasikan program SPSS 28. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta_1 = 0.260$ dan nilai signifikansi sebesar 0.006, disiplin kerja dengan nilai $\beta_2 = 0.324$ dan nilai signifikansi sebesar 0.005, serta pemberian kompensasi dengan nilai $\beta_3 = 0.422$ dan nilai signifikansi sebesar 0.001 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan ketiga variabel ini secara simultan dengan nilai signifikansi F sebesar <0.001 dimana nilai ini lebih kecil dari syarat nilai signifikansi 0.05 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pegawai di kantor desa Panca Mulya Banyuasin. Diantara ketiga variabel ini, implementasi pemberian kompensasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada pegawai di kantor desa Panca Mulya Banyuasin dengan nilai $\beta_3 = 0.422$ dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Kesimpulan akhir penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor desa Panca Mulya Banyuasin.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai memegang peranan krusial dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, tak terkecuali di lingkungan pemerintahan seperti kantor desa. Kinerja yang optimal akan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya secara lebih efisien dan efektif. Kantor

Desa Panca Mulya, Banyuasin, sebagai salah satu ujung tombak pelayanan publik di tingkat desa, memiliki tanggung jawab besar dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, muncul indikasi bahwa kinerja pegawai di kantor desa ini belum sesuai dengan harapan. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang diterima.

Armstrong (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah salah satu aspek penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dalam mencapai hasil yang lebih baik, motivasi ini dapat berasal dari dalam (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik meliputi dorongan untuk mencapai sesuatu karena merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik meliputi dorongan yang berasal dari faktor luar seperti penghargaan, gaji dan kondisi kerja. Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menjaga keteraturan dan efisiensi dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam penelitian yang dilakukan Rahmat (2022), disiplin yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan dan pegawai yang disiplin cenderung mematuhi peraturan dan prosedur yang ada, sehingga dapat bekerja dengan lebih teratur dan terstruktur. Dessler (2020), menekankan pentingnya kompensasi sebagai alat untuk memotivasi karyawan melalui struktur yang seimbang antara kompensasi langsung dan tidak langsung.

Motivasi kerja pegawai menjadi perhatian serius. Secara ideal, pegawai seharusnya memiliki motivasi yang tinggi untuk mendorong kinerja optimal. Namun, kenyataannya, sebagian pegawai di Kantor Desa Panca Mulya menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Hal ini terlihat dari minimnya semangat kerja, komitmen yang menurun, dan kurangnya inisiatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Namun, kenyataannya, terdapat 4 ketidakkonsistenan dalam disiplin kerja di Kantor Desa Panca Mulya. Beberapa pegawai sering tidak hadir tepat waktu, terlambat datang, atau bahkan melanggar aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kompensasi yang memadai tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka dalam organisasi. Namun, kenyataannya, beberapa pegawai di Kantor Desa Panca Mulya mengeluh tentang kompensasi yang tidak memadai.

Kesenjangan-kesenjangan yang terjadi antara kondisi ideal dan kondisi nyata di Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin menjadi alasan mendasar peneliti untuk melakukan penelitian ini. Kinerja pegawai yang belum optimal, motivasi kerja yang rendah, disiplin kerja yang tidak konsisten, dan kompensasi yang tidak memadai merupakan masalah serius yang perlu segera diatasi. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengkaji topik ini lebih lanjut melalui penelitian dengan judul. "Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin".

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Koontz dan O'Donnell (2021) mendefinisikan manajemen sebagai disiplin yang mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif, aktivitas ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia

Armstrong dan Taylor (2020) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pendekatan terencana dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Mereka juga menggarisbawahi pentingnya aktivitas seperti

rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi sebagai bagian dari strategi SDM. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai melalui pengelolaan yang efektif dan efisien.

Motivasi

Menurut Armstrong dan Taylor (2020), motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu dalam mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Ia menekankan bahwa motivasi ini sangat penting dalam mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Dalam teori, Armstrong dan Taylor menguraikan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan individu, sedangkan faktor eksternal melibatkan penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja.

Indikator-indikator yang digunakan sebagai alat ukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Antusiasme kerja: Tingkat semangat dan gairah pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mencerminkan seberapa besar minat mereka terhadap pekerjaan.
- Komitmen terhadap tugas: Dedikasi dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk upaya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta kemampuan untuk bertahan menghadapi tantangan.
- Keinginan untuk mencapai target: Pegawai yang termotivasi akan memiliki ambisi dan tekad yang kuat.
- Inisiatif dalam bekerja: Kemampuan dan kemauan pegawai untuk mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah, serta proaktif dalam mencari solusi.
- Ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan: Tingkat kegigihan pegawai dalam menghadapi tantangan atau hambatan dalam pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi segala peraturan, kebijakan, dan norma yang berlaku di tempat kerja (Dessler 2020). disiplin kerja berfungsi sebagai landasan penting dalam menjaga standar kinerja dan perilaku karyawan. Disiplin yang diterapkan secara konsisten membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja. Disiplin yang kurang diterapkan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatkan absensi, dan menciptakan ketidakstabilan dalam tim.

Indikator disiplin kerja menurut Dessler meliputi :

- Kehadiran: Pegawai yang disiplin memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan tidak sering absen.
- Kepatuhan terhadap aturan: Pegawai mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku di organisasi.
- Kepatuhan terhadap standar waktu: Pegawai hadir dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- Tanggung jawab dalam Pekerjaan: Pegawai yang disiplin menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan ketat.
- Etika kerja yang baik: Pegawai menjaga profesionalisme dalam bekerja, termasuk dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan.

Kompensasi

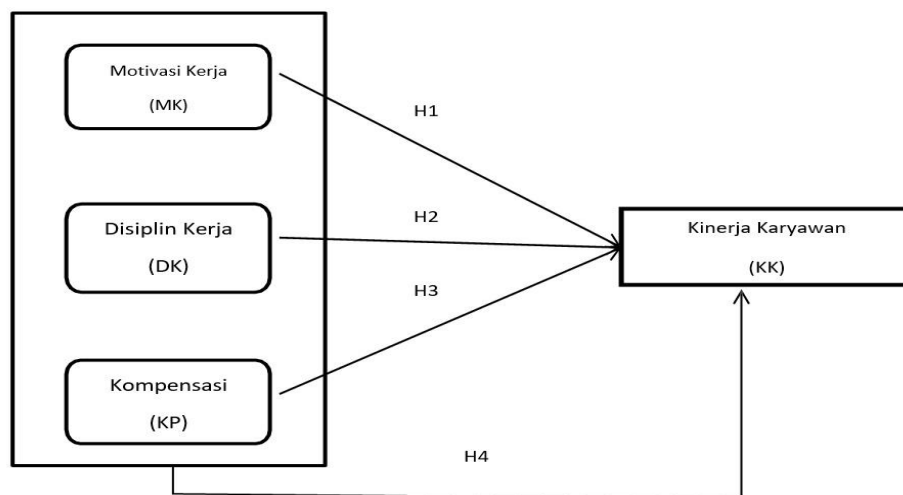
Kompensasi merupakan salah satu faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan sebagai alat untuk memotivasi kinerja pegawai. Menurut Dessler (2020) kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balasan atas pekerjaan yang telah

mereka lakukan, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Coulter (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai target organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kinerja merupakan hasil upaya yang dicapai oleh pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup aspek efektivitas (capai tujuan) dan efisiensi (pemanfaatan sumber daya) dari aktivitas kerja yang dilakukan.

Kerangka Pemikiran



Kerangka pemikiran pada penelitian ini merupakan hubungan antara variabel-variabel sebagai berikut:

- Motivasi kerja (variabel independen) mempengaruhi kinerja pegawai (variabel dependen)
- Disiplin kerja (variabel independen) mempengaruhi kinerja pegawai (variabel dependen).
- Kompensasi (variabel independen) mempengaruhi kinerja pegawai (variabel dependen).
- Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Desa Panca Mulya Banyuasin.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Desa Panca Mulya Banyuasin.

H3: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Desa Panca Mulya Banyuasin.

H4: Diduga motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Desa Panca Mulya Banyuasin.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Desa Panca Mulya, Banyuasin. Letak wilayah ini terdapat di Desa Panca Mulya, Kecamatan Air Kumbang, Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini, seluruh pegawai Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin

yang berjumlah total sebanyak 83 orang merupakan populasi. Dalam penelitian ini semua pegawai Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin yang terdiri dari; kepala desa dan perangkatnya 12 orang, BPD 5 orang, Ketua RT 14 orang, Linmas 10 orang, Pemangku adat 5 orang, LPM 5 orang, Kader posyandu 5 orang, Kader poslansia 5 orang, Guru ngaji 12 orang, Guru tahfidz 3 orang, Guru TK 3 orang dan Marbot masjid 4 orang dipilih sebagai sampel pada penelitian dan menggunakan census sampling, Data diperoleh dan dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner dan data juga yang diperoleh dari dokumen dan laporan resmi Kantor Desa Panca Mulya, Banyuasin.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 28.0 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.260, nilai t hitung 2.832 dengan p-value sebesar 0.006 (<0.05). Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.260 satuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sutrisno (2016), yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah dengan nilai signifikansi di bawah 0.05. Persamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang konsisten dalam mempengaruhi kinerja di berbagai organisasi public.

Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin mendukung temuan ini, di mana pegawai yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Desa Panca Mulya Banyuasin, diperoleh informasi bahwa motivasi pegawai cenderung meningkat ketika mereka diberikan penghargaan atas pencapaian kerja mereka.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan etika kerja. Kerangka pemikiran ini didasarkan pada teori motivasi dan perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kedisiplinan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas individu dan organisasi secara keseluruhan. Kemudian berdasarkan olah data yang dilakukan melalui program SPSS menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai $\beta_2 = 0.324$, dengan nilai signifikansi sebesar 0.005, dimana nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi karena nilai yang diperoleh lebih kecil dari 0.05. 83 Nilai rata-rata koefisien disiplin kerja pada skala 1-5 adalah 4.31, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat disiplin yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Panca Mulya, diperoleh informasi bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kepala desa juga menekankan bahwa keterlambatan pegawai seringkali berpengaruh negatif terhadap alur kerja dan pelayanan publik.

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Panca Mulya, diperoleh informasi bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kepala desa juga menekankan

bahwa keterlambatan pegawai seringkali berpengaruh negatif terhadap alur kerja dan pelayanan publik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Panca Mulya, diperoleh informasi bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kepala desa juga menekankan bahwa keterlambatan pegawai seringkali berpengaruh negatif terhadap alur kerja dan pelayanan publik.

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Panca Mulya, diperoleh informasi bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kepala desa juga menekankan bahwa keterlambatan pegawai seringkali berpengaruh negatif terhadap alur kerja dan pelayanan publik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Panca Mulya, diperoleh informasi bahwa pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kepala desa juga menekankan bahwa keterlambatan pegawai seringkali berpengaruh negatif terhadap alur kerja dan pelayanan publik.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Kompensasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang mendapatkan kompensasi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik pula, terlihat dari adanya beberapa pegawai administrasi yang bertugas mengelola dokumen kependudukan yang mendapatkan gaji sesuai standar yang ditetapkan, sehingga ia tetap bekerja dengan disiplin dan juga pegawai-pegawai tersebut mendapatkan akses ke komputer, printer, dan ruang kerja yang nyaman.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini terlihat ketika ada pertemuan penting dengan kepala desa, pegawai hadir lebih awal untuk membaca agenda dan mempersiapkan materi rapat dan mereka menyelesaikan tugas administrasi harian sesuai target yang ditetapkan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini terlihat dari pegawai yang datang lebih awal, adanya pegawai yang berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dan memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan baik.
4. motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin.

Saran

1. Meningkatkan Disiplin Kerja:
 - Pihak manajemen desa perlu memperkuat kebijakan terkait kedisiplinan, seperti pengawasan ketat terhadap kehadiran, penyusunan SOP yang lebih jelas, dan pemberian sanksi yang sesuai.
 - Pelatihan rutin terkait etos kerja dan tanggung jawab perlu diterapkan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.
2. Meningkatkan Motivasi Pegawai:
 - Memberikan penghargaan atas kinerja yang baik guna meningkatkan motivasi intrinsik

pegawai.

- Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan.
- Menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

3. Evaluasi Sistem Kompensasi:

- Meskipun kompensasi memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja, manajemen perlu memastikan bahwa pemberian insentif yang adil dan kompetitif tetap diperhatikan.
- Meninjau ulang kebijakan terkait tunjangan dan bonus agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi pegawai.

4. Pengelolaan Sumber Daya Pegawai Berbasis Data:

- Menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait perencanaan tenaga kerja.
- Memanfaatkan data terkait karakteristik pegawai untuk merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Implikasi Manajerial

Temuan dari penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh pihak pengelola Kantor Desa Panca Mulya Banyuasin:

1. Pengembangan Program Kedisiplinan: Pimpinan desa perlu berfokus pada peningkatan budaya disiplin dengan menerapkan kebijakan berbasis kinerja.
2. Penguatan Sistem Motivasi: Dengan memahami bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan, manajemen harus lebih berorientasi pada strategi motivasi yang dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, seperti pemberian umpan balik positif dan pengembangan potensi individu.
3. Kompensasi Berbasis Kinerja: Manajemen perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan dapat memberikan dampak yang lebih besar dengan memberikan insentif berbasis kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Aishadella, A., Khuzaini, & Shanti. (2023). Analisis Komitmen Karyawan Untuk Produktivitas Kedai Es Djuragan Coklat Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(1), 89-104.
- Amalia, A. P., & Firdaus, V. (2024). Driving Performance Through Discipline, Loyalty, and Motivation in Indonesia. *International Journal of Business and Management Studies*, 12(2), 200-215.
- Andayani, Y. M. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 9(2), 76-92.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Aulia, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan X. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 10-20.
- Bhatnagar, J. (2022). Team Performance: A New Perspective on Measuring Success in Collaborative Work. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 123-145.
- Cahyani, L. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 150-165.

- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). Performance Measurement: A New Approach. In J. Greenberg & M. R. Koslowsky (Eds.), *Handbook of Organizational Behavior* (pp. 117-135). Sage Publications.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2018). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Gayatri, P. (2021). Hubungan Antara Komitmen Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Koperasi*, 5(1), 100- 115.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*, Edisi 9 (9 (Ed.)). Universitas Diponegoro.
- Indriyani, R., & Wijaya, A. P. (2022). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 11(2), 150-165.
- Koontz, H., & O'Donnell, C. (2021). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. McGraw-Hill Education.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Penelitian untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kurniawan, A., & Siregar, Y. (2021). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusuma, D. A., & Kurniawan, A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 80-95.
- Lasari, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Finance Cabang Gowa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 7(4), 345-360.
- Lestari, R. W., & Asnur, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 9(2), 120-135.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif. In A. Q. Habib (Ed.), *Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri (Uin) Sunan Kalijaga Yogyakarta*: [Http://Tarbiyah.Uin-Suka.Ac.Id/](http://Tarbiyah.Uin-Suka.Ac.Id/)
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management*. Thomson South-Western.
- Mertayadnya, G. K., & Sjarief, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Studi Kausal Pusat Pendidikan Kesehatan Kodiklat Tni Angkatan Darat. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 10(2), 180-195.
- Moehersono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nasution, N. L. (2022). Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 35-50.
- Nugroho, R. D., & Haryanto, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *Jurnal Manajemen Transportasi dan Logistik*, 7(2), 90-105.
- Piura, M. P., & Purnamasari, E. D. (2024). Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45- 60.

- Pramuditya, A. A., & Setiawan, D. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kota Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 180-195.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 150-167.
- Prasetya, B., & Suryanto, T. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 80-95.
- Rahmawati, D., Chinsia, L., & Rindang, D. R. (2022). Optimalisasi Loyalitas, Semangat, Dan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 210-228.
- Rahmat. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(1), 95-110.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management*. Prentice Hall.
- Ritchie, A., & Harris, B. (2019). *Total Rewards in the Modern Workforce: A Comprehensive Approach*. Pearson Education.
- Rusyanaa, H., & Barlianc, A. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 123-140.
- Safitri, D. N., & Hanifuddin, I. (2022). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 223-240.
- Saragih, E., Saputra, R., & Supratika. (2024). Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Akang Steak. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 112-130.
- Schermerhorn, J. R., Bachrach, D. G., & Svyantek, D. J. (2019). *Management* (13th ed.). Wiley.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, K., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, Lena, Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, Hana. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Karim (Ed.); 1st Ed.). Yayasan Kita Menulis. Kitamenulis.Id
- Stewart, G.L., & Brown, K.G. (2022). *Human Resource Management: Linking Strategy to Practice*. McGraw-Hill Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, A., & Widiastuti, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 60-75.
- Susanti, I. D. P. A., & Yudiarta, I. G. P. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel X Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 160-175.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widya, I. W. A. A., & Utami, N. K. S. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112-130.
- Wulandari, R. A., & Murti, B. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 45-60.
- Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). *Model Penulisan Tesis Manajemen Kuantitatif: Berbasis Analisis dan Implikasi Manajerial*. Sleman: Deepublish.