

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATIONAL MEDIATION AT THE GRUJUGAN BONDOWOSO SUB-DISTRICT OFFICE

Andayanti Qomariah¹, Ira Puspitadewi S², Pawestri Winahyu³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Jember, Indonesia

Email : andayantiqomariah@gmail.com, irapuspita@unmuhjember.ac.id, pawestri@unmuhjember.ac.id

ABSTRACT

Sumber daya manusia adalah elemen krusial dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal guna menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan karyawan. Keseimbangan ini menjadi faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan instansi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana disiplin kerja bekerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada prestasi kerja. Dari hasil riset ini direncanakan akan peroleh kontribusi praktis maksud pengembangan peraturan guna peningkatan performa kerja karyawan melalui pengelolaan disiplin dan motivasi di sektor pemerintahan. Novelty penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap konteks spesifik serta peran motivasi sebagai mediator, yang sebelumnya belum banyak dibahas dalam penelitian terkait. Studi ini merupakan studi kuantitatif, maka sampel semua pekerja di Instansi Kecamatan Grujugan Bondowoso sebanyak 45 pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan sensus, dan data primer dapat melalui angket yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SEM-PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan pada: 1) Disiplin Kerja berpengaruh berpengaruh besar terhadap prestasi pekerja. di kantor kecamatan grujugan bondowoso, 2) Disiplin kerja berhubungan positif dan secara signifikan pada motivasi di kantor kecamatan grujugan bondowoso, 3) motivasi mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan di tingkat kecamatan grujugan bondowoso, 4) kedisiplinan dalam bekerja berpengaruh secara signifikan terhadap operasional pegawai melalui mediasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada pejabat kecamatan grujugan bondowoso.

DOI:
10.31000/combis.v6i3.12184

Article History:
Received : 01/08/2024
Reviewed : 12/08/2024
Revised : 13/08/2024
Accepted : 30/08/2024

Keywords: *work discipline; Motivational; Employees Performance*

ABSTRACT

Human Resource is an essential element in the an organisation. To accomplish organisational objectives, optimal human resource management is required in order create a balance between organisational and employee needs. The existence of this balanced condition is a key factor in driving organisational growth. This study examines the relationship between work discipline, motivation and employee performance. This research aims to determine the extent to which a high level of work discipline can encourage motivation, which ultimately leads to increased employee performance. The results are hoped to inform the development of work discipline practices policies for boosting employee performance through effective discipline and motivation management in the government sector. This study's novelty lies in its focus on a specific government office and the mediating role of motivation, an understudied area in related research. Employing a quantitative approach, the study analyzed data from all 45 employees at the Grujugan Bondowoso District Office using a census and SEM-PLS 4.0 software. This study shows that 1) Work discipline has a significant impact on employee performances in the sub-district office of grujugan bondowoso, 2) work discipline has a positive and significant effect effect on motivation in the sub-district office of grujugan bondowoso, 3) Motivation has a positive effect on employee performance in the sub-district office of grujugan bondowoso, 4) work discipline on employee performance via mediation motivations has a positive and significant effects in the sub-district office of grujugan bondowoso.



PRAKATA

Keberhasilan instansi dapat diukur melalui kualitas SDM, terutama dalam hal kinerja pegawai. Seseorang pegawai dianggap dimiliki kinerja yang baik jika ia berhasil memenuhi beban kerja yang ditetapkan dan menghasilkan hasil kerja yang melebihi target yang telah ditentukan oleh instansi. Untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh pimpinan, penting untuk memperhatikan aspek disiplin dan motivasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan individu, yang menjadi kunci bagi perkembangan instansi tersebut.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengevaluasi dampak bidang kegiatan dan semangat maka kemampuan pekerja di Instansi Kecamatan Grujugan Bondowoso. Riset ini memakai strategi kuantitatif cara melibatkan 45 pekerja sebagai responden. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, dan data primer diperoleh melalui angket dan dianalisa melalui perangkat lunak SEM-PLS 4.0.

Tabel 1 Data Evaluasi Prestasi Pekerja di Kantor Kecamatan Grujugan Bondowoso

No.	Tahun	Kategori			
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1.	2021	-	55 Pegawai	-	-
2.	2022	-	51 Pegawai	-	-
3.	2023	-	45 Pegawai	-	-

Sumber: Kantor Kecamatan Grujugan Bondowoso, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa data evaluasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grujugan Bondowoso secara konsisten menurun dari tahun ketahun. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kedisiplinan dan motivasi dari masing-masing individu. Melalui pengetahuan mengenai hal-hal yang menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan di kantor kecamatan, diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan publik.

KAJIAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Sumber Daya Manusia

MSDM artinya perpaduan antara bidang dan kompetensi dalam mengendalikan dan mengelola gaya aktivitas secara efisien dan efektif untuk mencapai maksud organisasi. Kemampuan individu sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan tersebut karena kontribusinya dalam pelaksanaan, perencanaan, dan penguasaan berbagai aspek dalam organisasi (Hasibuan,2016).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah keahlian untuk mengontrol diri dan mematuhi regulasi yang berlaku dalam kehidupan bersama. Jufrizen (2021) menjabarkan disiplin kerja yang mengacu pada kesanggupan serta perilaku individu saat mengatur individu agar mengikuti kebijakan yang sudah ditentukan oleh instansi untuk sampai maksud yang telah ditetapkan.

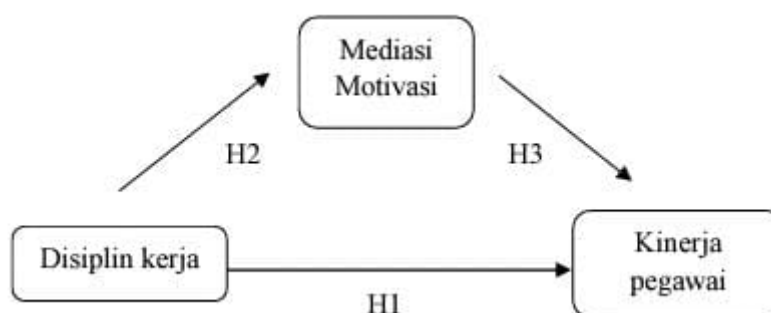
Kinerja

Produktivitas kerja merupakan sikap nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai hasil pencapaian pekerjaan sesuai dengan tugasnya di dalam perusahaan (Bari & Matnin 2021). Setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja karyawan sangat penting sebagai ukuran keberhasilan dalam menjalankan bisnis atau organisasi di dalamnya.

Motivasi

Motivasi kerja berfungsi sebagai pihak pendorong yang memberikan partisipasi penuh demi kesuksesan organisasi dalam meraih target. Hal ini berarti pencapaian tujuan organisasi juga mewakili pencapaian tujuan pribadi bagi para anggotanya. Rizal (2019) menyebutkan Motivasi adalah “ proses yang mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok kerja yang berasal dari luar agar mereka bersedia melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan.”

Kerangka Berpikir



Kondisi pemikiran riset ini menempatkan disiplin aktivitas serupa faktor bebas, kinerja serupa faktor ketergantungan, dan motivasi sebagai variabel mediasi.

Hipotesis

Hipotesis 1 (H1):

Bidang aktivitas dampak baik dan penting pada motivasi kerja buruh.

Hipotesis ini membuktikan maka semakin bertambah tingkat disiplin aktivitas pekerja, maka semakin bertambah pula motivasi kerjanya.

Hipotesis 2 (H2):

Dorongan aktivitas dampak baik dan penting pada aktivitas pekerja.

Hipotesis ini membuktikan maka semakin bertambah dorongan karya yang dimilikiburuh , maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Hipotesis 3 (H3):

Bidang aktivitas dampak baik dan penting pada motivasi kerja buruh.

Hipotesis ini membuktikan maka semakin bertambah tingkat disiplin aktivitas pekerja, makin tinggi motivasinya dalam bekerja, tanpa memperhatikan level motivasinya.

Hipotesis 4 (H4):

Kedisiplinan kerja memiliki dampak baik dan penting pada aktivitas pekerja melalui dorongan aktivitas serupa faktor mediasi.

Metode Penelitian

Jenis Data

Deskripsi data menggunakan pendekatan kuantitas. Menurut Sugiyono (2017), metode ini merupakan model penelitian yang memiliki ciri-ciri teknis yang sistematis, terencana, dan terorganisasi dengan jelas dari awal hingga tahap perencanaan.

Sampel

Sugiono (2016) suatu sampel adalah himpunan kecil dari jumlah dan ciri-ciri dari jumlah dan ciri-ciri populasi. Jumlah anggota sampel mengacu pada jumlah sampel yang diambil dari populasi. Dalam riset ini, dikarenakan anggota populasi tidak lebih dari 100 responden,

pengubah menarik seluruh anggota di Kantor Kecamatan Grujugan, yakni sebanyak 45 responden. Oleh karena itu, pendekatan ini dikatakan sebagai teknik sensus, dimana seluruh populasi digunakan sebagai unit pengamatan tanpa perlu dilakukan pengambilan sampel.

Teknik Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel untuk riset ini dipilih melalui metode total sampel. Menurut Sugiyono (2016), metode sampel total adalah metode penentuan jumlah sampel di seluruh bagian dari populasi yang dijadikan subjek riset.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 45 staf di Kantor Kecamatan Grujugan Bondowoso. Penelitian ini mencakup karakteristik responden, yaitu jenis kelamin dan usia. Dilihat dari jenis kelamin, 86,7% responden adalah laki-laki dan sisanya perempuan 13,3% berjenis kelamin perempuan berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, responden dikelompokkan sebagai berikut: 26-35 tahun sejumlah 18 karyawan (39,8%), 36-45 tahun sejumlah 8 karyawan (17,8%), 46-55 tahun sejumlah 13 karyawan (28,8%), dan di atas 55 tahun sejumlah 6 karyawan (13,4%).

Hasil Analisis SEM-PLS

Konstruksi Diagram Jalur

Path diagram dibuat untuk menggambarkan asosiasi antara variabel laten dan indikatornya, yang dihubungkan ke dalam sebuah model struktural. Indikator dianggap valid jika nilai loading factors-nya lebih dari 0,7.

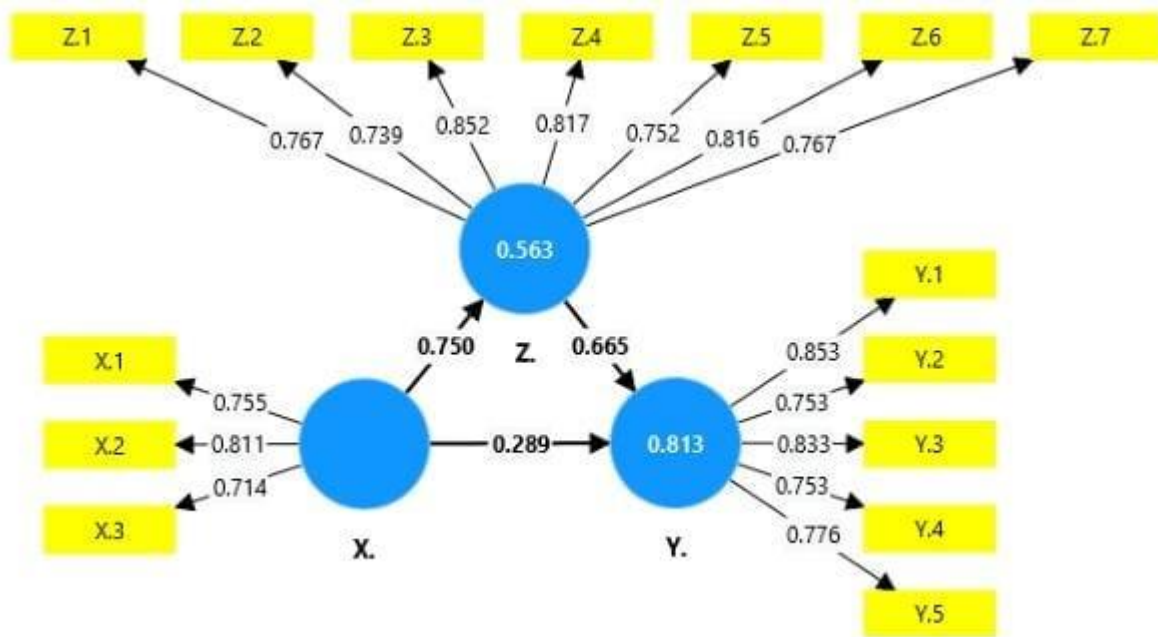


Diagram jalur menunjukkan keterkaitan antar sesama variabel laten dan indikatornya, menjelaskan karakteristik konstruk melangkah variabel manifes yang dikonversi ke dalam persamaan. Adapun indikator refleksi pada kajian ini :

- a) Variabel Disiplin Kerja (X) dengan nilai indikator tertinggi keterlambatan

$$X = + (0,755 X.1) + (0,811 X.2) + (0,714 X.3)$$

$$X = 0,755 X.1 + 0,811 X.2 + 0,714 X.3$$
- b) Variabel Motivasi (Z) dengan indikator tertinggi membentuk keahlian

$$Z = + (0,767 Z.1) + (0,739 Z.2) + (0,852 Z.3) + (0,817 Z.4) + (0,752 Z.5) + (0,816 Z.6) + (0,767 Z.7)$$

$$Z = 0,767 Z.1 + 0,739 Z.2 + 0,852 Z.3 + 0,817 Z.4 + 0,752 Z.5 + 0,816 Z.6 + 0,767 Z.7$$
- c) Variabel Kinerja (Y) dengan indikator tertinggi kualitas kerja

$$Y = + (0,853 Y.1) + (0,753 Y.2) + (0,833 Y.3) + (0,753 Y.4) + (0,776 Y.5)$$

$$Y = 0,853 Y.1 + 0,753 Y.2 + 0,833 Y.3 + 0,753 Y.4 + 0,776 Y.5$$

Uji Hipotesis

Tabel 2 Hasil Uji *Bootstrapping Direct Effect*

Variabel	Koefisien Jalur	T-statistic	P-values	Keterangan
X. -> Y.	0,289	2,063	0,039	Signifikan
X. -> Z.	0,750	12,529	0,000	Signifikan
Z. -> Y.	0,665	5,051	0,000	Signifikan

Mengacu dari tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Sikap bekerja berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja secara parsial dengan nilai T 2,063 dengan p-values $0,039 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima.
- Disiplin bekerja berdampak baik dan signifikan pada motivasi dimana nilai T-statistik sebesar 12.529 dengan p-values $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima.
- Dorongan secara baik dan penting bagi kinerja maka skor T-statistik sebesar 5,051 dengan p-values $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima

Tabel 3 Hasil Uji Indirect Effect

Variabel	Koefisiensi Jalur	T-statistic	P-values	Keterangan
X. -> Z. -> Y.	0,499	4,243	0,000	Signifikan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji indirect effect untuk disiplin kerja yang dipengaruhi oleh motivasi berdampak positif pada kinerja pegawai dengan nilai T-statistic 4,243 dan P-values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Riset mengindikasikan adanya ikatan yang nyata antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dengan nilai T-statistik berjumlah 2,063 dengan p-values $0,039 > 0,05$. Hal ini menjabarkan maksud H1 diterima. Dengan indikator tertinggi (X2) sebesar 0,811 yaitu keterlambatan dimana keterlambatan ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tidak maksimal dan efisien sehingga berdampak pada pelayanan masyarakat yang tidak efektif. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kualitas kerja pegawai di berbagai aspek. Efisiensi, produktivitas, moral kerja, dan kualitas hasil kerja semuanya dapat ditingkatkan melalui penegakan disiplin kerja yang baik. Organisasi perlu menyadari pentingnya disiplin kerja dan mengambil tindakan untuk memastikan karyawan mematuhi standar dan prosedur yang sudah ditetapkan. Maka kinerja pegawai secara keseluruhan mengalami peningkatan, yang pada gilirannya memberikan kontribusi atas kesuksesan dan

keinginan organisasi.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap motivasi

Hasil analisis penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dimana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dengan T-statistik sebesar 12,529. Maka dari itu, hipotesisnya adalah menyabarkan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan pada motivasi yang diterima. Artinya, semakin banyak tingkat motivasi individu didalam masing-masing, maka ada dorongan untuk menjadi lebih baik. Karyawan yang mempunyai sikap disiplin bekerja yang baik, cenderung mempunyai perasaan bertanggung jawab. tinggi, kepatuhan terhadap peraturan, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan kerja. Disiplin kerja yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan dapat diprediksi, yang pada pasangan meningkatkan rasa aman dan percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi ini memperlihatkan disiplin kerja tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga pada aspek psikologis karyawan, yaitu motivasi untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Melalui proses analisis riset, terdapat bukti yang signifikan antara motivasi dan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 dengan T-statistik sebesar 5,051. Sehingga, hipotesis yang dinyatakan yang menyebutkan adanya pengaruh signifikan antara faktor motivasi terhadap performa karyawan dapat diterima. Menegaskan pentingnya faktor psikologis ini dalam mencapai kinerja terbaik. Karyawan yang mempunyai dorongan kerja yang kuat biasanya akan menunjukkan dedikasi, antusiasme, dan komitmen yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk mengatasi tantangan, berinovasi dalam pekerjaan mereka, dan secara konstan menemukan cara untuk meningkatkan efektivitas dan efisien. Saat pegawai terpacu, ia biasanya akan menentukan target yang lebih tinggi dan berjuang untuk meraihnya, yang pada gilirannya akan mendorong perbaikan kinerja secara menyeluruh.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Motivasi

Perolehan analisis riset membuktikan bidang bekerja pada prestasi pegawai melalui mediasi dorongan berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan skor T-statistic 4.243 dengan p-value sebesar 0,000. Sehingga hipotesis mengenai dampak disiplin bekerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui mediasi motivasi yang diterima. Artinya, bidang aktivitas yang baik tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga tidak langsung melalui

peningkatan motivasi khususnya pada pekerja Intansi Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso. Hasil dari temuan ini motivasi kerja menjadi pendorong internal yang kuat, mendorong pegawai untuk berusaha lebih keras, menunjukkan inisiatif, dan berkomitmen untuk memberikan hasil yang terbaik. Dengan kata lain, disiplin kerja yang baik menciptakan fondasi yang kuat bagi karyawan untuk merasa termotivasi, dan motivasi ini menjadi katalis yang memperkuat kinerja mereka secara keseluruhan.

Direct Effect

Riset ini membuktikan bahwa semua variabel, baik variabel independen maupun variabel intervening memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,289. Artinya perubahan disiplin kerja berpengaruh langsung pada kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja memiliki dampak langsung yang signifikan pada mediasi motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,750. Artinya, peningkatan disiplin kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Maka dari itu, disiplin bekerja mempunyai hubungan yang penting dalam meningkatkan motivasi yang dapat menjadi mediator dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Indirect Effect

Hasil analisis dari penelitian ini mengemukakan koefisien jalur dampak bukan langsung terbukti lebih tinggi usahakan dampak langsung sehingga mengindikasikan maka mediasinya sempurna. Artinya variabel mediasi sepenuhnya menjembatani antara faktor independen dan faktor dependen, sehingga efek variabel bebas terhadap variabel terikat sebagian besar atau seluruhnya disalurkan melalui variabel mediasi. Penelitian ini turut memperlihatkan peran variabel mediator terhadap variabel bebas hingga kinerja pegawai Kecamatan Grujugan tergolong tinggi dengan dibuktikan nilai koefisien 0,499. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin besar tingkat dorongan dalam diri pegawai Kantor Kecamatan Grujugan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Total Effect

Hasil analisis studi ini dinyatakan bahwa peran motivasi secara signifikan memediasi kontribusi disiplin kerja pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso. Artinya memberikan hasil riset bahwa tidak hanya disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja tetapi disiplin kerja melalui mediasi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memiliki dampak yang kuat. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan hasil

tentang bagaimana faktor-faktor tertentu, seperti disiplin kerja, motivasi, saling terkait dan berkontribusi pada kinerja, dan dapat menjadi landasan pengembangan sumber daya manusia.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Grujugan Bondowoso. Hal ini berarti disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Grujugan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai Kecamatan Grujugan, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap tingkat motivasinya. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi pegawai Kecamatan Grujugan, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap tingkat kinerja. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Grujugan, maka semakin besar pula pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya melalui motivasi sebagai perantara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Grujugan Bondowoso dengan mempertimbangkan peran motivasi sebagai variabel mediasi. Studi ini bertujuan untuk memahami sejauh mana disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, dan bagaimana motivasi tersebut kemudian mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai mekanisme hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan disiplin dan motivasi di lingkungan pemerintahan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya informasi yang lebih mendalam mengenai bidang-bidang yang ada di lingkungan kecamatan dan komunikasi.

Daftar Pustaka

- Bari, A., & Matnin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219. <https://doi.org/10.32806/investi.v2i01.96>
- Digdowiseiso, K., & Seftia, N. D. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Mediasi Motivasi Kerja Pada Pertamina <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

Upstream Data Center (PUDC). *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 533–542. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.372>

Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta). Pt Bumi Aksara.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Prabowo, R. H., Fuady R, W., & Hidayah, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 50, 40–56.

Rizal, S. M. (2019). *Pengaruh Motivasi , Pengawasan , dan Kepemimpinan Terhadap*. 2(1), 117–128.

Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Issue April).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitiain Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Alfabeta.

<https://aut.ac.nz.libguides.com/APA6th/referencelist#s-lg-box-13427408>