

## Jurnal Ekonomi dan Bisnis

[www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi](http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi)

### DETERMINASI MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

M. Syukron<sup>1</sup>, M. Shofiyuddin<sup>2</sup>

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan  
mochamad.syukron@gmail.com<sup>1</sup>, m.shofiyuddin@gmail.com<sup>2</sup>

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received: 01 October 2024

Received in revised form: 02  
October 2024

Accepted: 02 October 2024

**Keywords:** Work Motivation,  
Work Discipline, Work Spirit,  
Employee Performance

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and work spirit on employee performance at the Regional Financial Agency of Pekalongan City. This research is a quantitative study conducted on employees of the Regional Financial Agency of Pekalongan City. The population in this study consists of 53 employees, and all of them were used as the sample, making this a saturated sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional Financial Agency of Pekalongan City, with a regression coefficient (B) of 0.541 and a significance level of 0.000. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional Financial Agency of Pekalongan City, with a regression coefficient (B) of 0.265 and a significance level of 0.003. Work spirit also has a positive and significant effect on the performance of employees at the Regional Financial Agency of Pekalongan City, with a regression coefficient (B) of 0.297 and a significance level of 0.016.*

#### PENDAHULUAN

Era reformasi dan globalisasi telah mendorong percepatan perubahan dalam kinerja mesin pemerintahan, di mana tuntutan terhadap efektivitas dan efisiensi serta peningkatan kinerja pegawai semakin meningkat. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, serta dijalankan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tetap sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika (Busro, 2018). Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya mencapai tujuan instansi. Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek seperti gaya kepemimpinan yang berbasis pengetahuan dan keterampilan, tingkat kepuasan kerja, serta motivasi kerja. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja dan situasi yang memengaruhi operasional sehari-hari (Arisanti et al., 2019). Untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, perusahaan atau instansi harus secara konsisten melakukan upaya peningkatan kinerja pegawai, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada personil yang berkualitas tinggi (S. P. R. T. A. Judge, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia dengan kualitas unggul memerlukan pendekatan yang berbeda, yang disesuaikan dengan karakteristik organisasi dan tantangan yang dihadapi.

Pendekatan ini melibatkan pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja optimal dapat dicapai (Dessler, 2019). Dengan demikian, kualitas SDM tidak hanya menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi, tetapi juga menjadi aset strategis dalam menghadapi persaingan global dan perubahan dinamis di lingkungan eksternal (Noe, 2020). Salah satu faktor internal yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga tidak memerlukan pengawasan ketat dari atasan. Selain itu, motivasi yang kuat memungkinkan pegawai untuk secara proaktif mengembangkan diri tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan (Arisanti et al., 2019). Motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai kebutuhan dan tujuan yang diinginkan. Menurut Robbins dalam (Busro, 2018), motivasi adalah kemauan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi dalam memenuhi kebutuhan individu, sambil tetap berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, karena karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan inisiatif, kreativitas, dan komitmen tinggi dalam pekerjaan mereka. Dengan motivasi yang tepat, karyawan tidak hanya berupaya memenuhi target individu, tetapi juga berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (S. P. R. T. A. Judge, 2019). Selain itu, motivasi yang baik juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan mendukung, yang sangat penting dalam membangun budaya kerja yang adaptif dan responsif terhadap perubahan (Alshmemri et al., 2017). Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai agar dapat merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan motivasi yang tepat dapat menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan dan persaingan global (Ploscaru et al., 2023).

Motivasi kerja adalah elemen kunci yang harus dimiliki setiap pegawai untuk dapat bekerja sama dengan efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat demi mencapai tujuan bersama. Ketika motivasi kerja terjaga dengan baik, pegawai cenderung lebih termotivasi dalam meningkatkan kreativitas, partisipasi, kesejahteraan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal, sehingga mampu mencapai efektivitas dan efisiensi yang diharapkan oleh organisasi (S. P. R. T. A. Judge, 2019).

Selain motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, yang harus ditaati dengan kesadaran penuh oleh pegawai. Disiplin ini mencakup standar sosial dan aturan organisasi yang dirancang untuk membentuk perilaku pegawai agar lebih teratur dan bertanggung jawab (Sinambela, 2016). Disiplin kerja yang baik memastikan pegawai menjalankan tugas dengan baik dan konsisten, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Alshmemri et al., 2017).

Semangat kerja adalah faktor lain yang tidak kalah penting, yang dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memotivasi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab penuh. Semangat kerja memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan produktivitas pegawai, karena pegawai yang bekerja dengan semangat tinggi cenderung lebih produktif dan berorientasi pada hasil (Indrawati et al., 2018). Semangat kerja berfungsi sebagai pendorong utama yang memperkuat dedikasi dan komitmen pegawai

terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Budd, 2008)

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beragam, menciptakan kesenjangan penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. penelitian Siregar et al., (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Namun, hasil ini berbanding terbalik dengan temuan Tanjung & Manalu (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga memperlihatkan hasil yang bervariasi. Penelitian Riski Eko Ardianto, (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, menekankan bahwa kedisiplinan sangat penting dalam menjaga konsistensi dan kualitas kerja pegawai. Namun, (Ulung et al., 2023) menemukan hasil yang berbeda, yaitu disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, yang mungkin disebabkan oleh penerapan disiplin yang terlalu ketat atau kurangnya pendekatan fleksibel yang dapat menghambat kreativitas pegawai.

Di sisi lain, penelitian terkait semangat kerja juga menunjukkan variasi hasil. (C. Dewi et al, 2023) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pegawai dengan semangat tinggi lebih proaktif dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, penelitian oleh Indrawati et al., (2018) menunjukkan bahwa meskipun semangat kerja memiliki pengaruh signifikan, efeknya terhadap kinerja tidak selalu konsisten, terutama dalam situasi kerja yang kurang mendukung. Kesenjangan penelitian ini diperkuat dengan fenomena yang terjadi di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pekalongan dimana masih terdapat beberapa pegawai yang masih menunjukkan kedisiplinan rendah, terutama dalam mengikuti apel rutin dan kegiatan resmi lainnya. Fenomena ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan semangat kerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian lebih dari pihak manajemen untuk ditingkatkan. Lebih lanjut, kondisi ini mencerminkan adanya tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan motivasi, disiplin, dan semangat kerja. Dari fenomena yang ada, terlihat bahwa tidak semua pegawai memiliki kesadaran penuh terhadap pentingnya disiplin dan motivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan efektivitas organisasi.

Mempertimbangkan riset gap yang ada dan fenomena di BKD Kota Pekalongan, penelitian ini akan berfokus pada eksplorasi lebih dalam mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan, Untuk mengetahui dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan, serta Untuk mengetahui dampak semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan.

## **MATERI DAN METODE PENELITIAN**

### **Landasan Teori**

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja merupakan faktor-faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk di Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan. Menurut teori kebutuhan Maslow (1943), motivasi kerja dipengaruhi oleh hierarki kebutuhan manusia yang mencakup kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Di lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan, seperti halnya pegawai lainnya, akan lebih bersemangat dan produktif ketika kebutuhan mereka untuk pengakuan dan pencapaian pribadi dipenuhi (Cherry, 2018).

Selanjutnya, disiplin kerja yang didefinisikan oleh Sinambela, (2016) sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan standar organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Disiplin kerja melibatkan tanggung jawab dan pengendalian diri yang mendukung ketepatan waktu dan kualitas kerja. Di Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan, penerapan disiplin kerja yang ketat penting untuk memastikan bahwa pegawai mematuhi prosedur yang berlaku dan memberikan hasil yang konsisten dan berkualitas tinggi. Disiplin yang baik mendukung kinerja pegawai dengan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas Sinambela, (2016)

Selain itu, semangat kerja, menurut Nitisemito (2012), adalah kondisi mental dan emosional yang mempengaruhi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Semangat kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja, yang berpengaruh langsung pada kinerja. Di Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan, semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong pegawai untuk berkomitmen penuh terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian (Basri & Rauf, 2021) menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai demikian juga penelitian (Sriatun et al., 2020) menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kepuasan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan, yang merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), dapat dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga faktor ini. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk memenuhi tujuan pribadi dan organisasi, disiplin kerja yang baik memastikan kepatuhan terhadap standar operasional, dan semangat kerja yang tinggi meningkatkan keterlibatan serta produktivitas (Madjidu et al., 2022). Sebagai institusi yang mengelola keuangan daerah, Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan memerlukan pegawai yang tidak hanya memiliki motivasi dan disiplin yang baik, tetapi juga semangat kerja yang tinggi untuk memastikan pelaksanaan tugas-tugas keuangan yang efisien dan efektif.

### **Pengembangan Hipotesis**

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan teori motivasi (Maslow, 1943), kebutuhan manusia dikelompokkan dalam hierarki yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks tempat kerja, pemenuhan kebutuhan ini, terutama kebutuhan akan pengakuan dan pencapaian pribadi, dapat meningkatkan motivasi pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk

bekerja lebih keras, lebih produktif, dan lebih berdedikasi terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka (Taormina & Gao, 2013).

Penelitian oleh (S. P. R. T. A. Judge, 2019) menguatkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Mereka menemukan bahwa motivasi intrinsik, yang berasal dari dorongan internal seperti kepuasan kerja dan pencapaian pribadi, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja individu. Hal ini sejalan dengan temuan oleh (Sugiarto, 2016) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan erat dengan keterlibatan dan produktivitas di tempat kerja.

Dalam konteks BKD Kota Pekalongan, motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Sebagai lembaga pemerintah yang mengelola keuangan daerah, pegawai di BKD diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk memastikan bahwa tugas-tugas keuangan dilakukan dengan akurat dan efisien. Penelitian oleh (Riza Faizal, Maman Sulaeman, 2019) menunjukkan bahwa di lingkungan pemerintahan, motivasi yang tinggi berhubungan langsung dengan kinerja pegawai, terutama dalam hal keakuratan dan ketepatan waktu dalam pelaporan keuangan.

Dukungan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Menurut Sinaga, (2020) motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas pegawai di sektor publik. Selain itu, penelitian oleh Wau, (2022) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai UPTD Puskesmas.

#### **H1. Motivasi berpoengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKD Kota Pekalongan**

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja. Menurut Sinambela, (2016), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku di organisasi. Kesadaran merujuk pada sikap internal pegawai yang memahami pentingnya peraturan, sementara kesediaan menggambarkan sejauh mana pegawai secara sukarela mematuhi aturan-aturan tersebut tanpa paksaan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab dan komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Dalam konteks BKD Kota Pekalongan, disiplin kerja sangat diperlukan karena berkaitan langsung dengan pengelolaan keuangan daerah yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur. Disiplin kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas dalam pelaksanaan tugas harian. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka dapat mengelola waktu dengan baik, mematuhi aturan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Penelitian oleh Ichsan et al., (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Studi ini mengungkapkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat disiplin rendah. Hal ini disebabkan oleh konsistensi pegawai dalam memenuhi target pekerjaan, menjaga kualitas, serta mematuhi aturan organisasi.

Studi lain oleh Samsudin., (2019) juga menemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian ini menjelaskan bahwa

disiplin kerja tidak hanya meningkatkan efektivitas individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tertib, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini relevan dalam konteks BKD Kota Pekalongan, di mana disiplin pegawai sangat mempengaruhi kecepatan dan ketepatan dalam pengelolaan keuangan daerah. Hasil penelitian terdahulu memperkuat asumsi bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sari & Hadijah, (2016) disiplin kerja yang baik akan meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan kualitas output yang dihasilkan pegawai. Dalam lingkungan pemerintah, seperti di BKD Kota Pekalongan, hal ini menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa seluruh proses administrasi keuangan berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan teori disiplin kerja dan dukungan dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih profesional, yang sangat dibutuhkan dalam organisasi pemerintahan.

## **H2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan**

Semangat kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk di instansi pemerintah seperti Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pekalongan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2008). Semangat kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, fokus, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks BKD Kota Pekalongan, semangat kerja sangat dibutuhkan karena peran pegawai yang terlibat langsung dalam pengelolaan keuangan daerah. Tingginya semangat kerja pegawai akan membantu mereka menjalankan tugas-tugas administrasi dan operasional dengan lebih efektif, efisien, dan akurat. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah, menjaga kualitas hasil kerja, dan meningkatkan pelayanan publik, yang secara keseluruhan berdampak positif pada kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara semangat kerja dan kinerja pegawai. Studi oleh Sarumaha et al., (2021) bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi mampu mencapai target pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat, serta menunjukkan sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini relevan dengan konteks BKD Kota Pekalongan, di mana semangat kerja sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam pengelolaan keuangan daerah yang kompleks. Studi lainnya oleh Syihab et al., (2020) juga menemukan bahwa semangat kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, semangat kerja dinyatakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi ini berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja, yang penting dalam konteks pekerjaan di sektor publik.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Basri & Rauf, (2021) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa pegawai dengan semangat kerja tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Dalam konteks BKD Kota Pekalongan, hal ini penting

karena pegawai dengan semangat kerja tinggi akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan cermat dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan teori semangat kerja dan temuan dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama dalam lingkungan kerja pemerintahan yang menuntut profesionalisme dan akuntabilitas.

### **H3. Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan**

#### **Metodologi**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan yang berlokasi di Jalan Sriwijaya No. 44, Pekalongan, dengan total 53 pegawai. Penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi dari nilai  $r$  tabel, dengan tingkat signifikansi yang memenuhi kriteria ( $< 0,05$ ). Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner ini dinyatakan valid. Kemudian berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang terkait, (Ghozali, 2011).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Uji Normalitas diperoleh hasil, nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,081 dengan signifikansi 0,200 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena  $p > 0,05$ . Berdasarkan uji Multikolinieritas diperoleh nilai VIF setiap variabel di bawah 10 dan toleransi lebih dari 0,10 yang menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan Nilai signifikansi untuk semua variabel lebih dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas, (Ghozali, 2011; Gujarati, 2021 ).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengolahan data yang digunakan untuk perhitungan dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda yang menunjukan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS 26 hasil untuk model regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig  | Collinearity Statistics |       |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VF    |
| 1. (Constant)   | -1.064                      | 3.466      |                           | -264  | .655 |                         |       |
| Motivasi Kerja  | .541                        | .114       | .465                      | 4.533 | .000 | .966                    | 1.002 |
| Disiplin Kerja  | .265                        | .113       | .359                      | 3.221 | .003 | .863                    | 1.144 |
| Semanagat Kerja | -.297                       | .115       | -.247                     | 2.352 | .016 | .861                    | 1.125 |

a. Dependent Variable Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah SPSS

Dari hasil regresi yang telah dilakukan, diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,064 + 0,541x_1 + 0,265x_2 + 0,297x_3 + e$$

Persamaan tersebut diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar -1,064 berarti jika motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), kemampuan kerja (X3) = 0 (nol), maka Y = -106,4
2. Nilai koefisien motivasi kerja untuk variabel X1 memiliki nilai sebesar 0,541 dan memiliki tanda positif. jika motivasi kerja meningkat, maka akan terjadi kenaikan sebesar 54,1 dengan asumsi variabel independent lain dari model regresi tetap.
3. Nilai koefisien Disiplin kerja untuk variabel X2 memiliki nilai sebesar 0,265 dan memiliki tanda positif. Ini menyatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka akan terjadi kenaikan sebesar 26,5 dengan asumsi variabel independent lain dari model regresi tetap.
4. Nilai koefisien semangat kerja untuk variabel X3 memiliki nilai sebesar 0,297 dan memiliki tanda positif. Ini menyatakan bahwa jika Semangat kerja meningkat, maka akan terjadi kenaikan sebesar 29,7 dengan asumsi variabel independent lain dari model regresi tetap.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 16,416 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti model regresi linear berganda cocok digunakan. Ini membuktikan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan. Menurut (Ghozali, 2011), ketika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi tersebut valid dan dapat diandalkan.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 4,533, sementara nilai t tabel adalah 2,008. Karena t hitung (4,533) lebih besar dari t tabel (2,008), dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja secara substansial akan berdampak positif pada kinerja pegawai, sesuai dengan temuan penelitian

sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan prediktor penting dari kinerja (R. & Judge, 2019)

Nilai  $t$  hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 3,221, sedangkan nilai  $t$  tabel adalah 2,008. Dengan  $t$  hitung (3,221) yang lebih besar daripada  $t$  tabel (2,008) dan nilai signifikansi (0,003) yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja individu di tempat kerja (J. Wau, 2021).

Nilai  $t$  hitung untuk variabel semangat kerja adalah 2,352, sedangkan nilai  $t$  tabel adalah 2,008. Karena  $t$  hitung (2,352) melebihi  $t$  tabel (2,008) dan nilai signifikansi (0,016) kurang dari 0,05, maka semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini selaras dengan penelitian yang menggarisbawahi pentingnya semangat kerja dalam meningkatkan kinerja, dengan menunjukkan bahwa semangat yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Schaufeli, W. B., 2018)

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan koefisien  $\beta = 0,541$  yang mengarah positif. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Nilai  $t$  hitung untuk motivasi kerja adalah 4,533, lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,008, sehingga motivasi kerja terbukti signifikan memengaruhi kinerja.

Menurut Sunyoto (Kusumayanti et al., 2020), motivasi merupakan upaya untuk meningkatkan semangat kerja agar pegawai bersedia menggunakan keterampilan dan kemampuannya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki dedikasi lebih tinggi, kualitas pelayanan publik yang lebih baik, serta lebih efisien dalam proses administrasi keuangan (R. & Judge, 2019). Motivasi kerja yang baik juga meningkatkan kinerja dalam berbagai aspek, seperti pengelolaan anggaran dan pelaporan keuangan yang akurat.

Motivasi kerja menjadi faktor penting di Badan Keuangan Daerah karena pegawai dituntut bekerja dengan akurasi tinggi di bawah tekanan tenggat waktu yang ketat. Manajemen perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan penghargaan, kesejahteraan, dan peluang pengembangan karier (Sutrisno, 2019). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Siregar, 2019), (Kusumayanti et al., 2020) dan (Christina & Davud Humala Sitorus, 2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dan koefisien  $\beta = 0,265$ . Nilai  $t$  hitung adalah 3,221, lebih besar dari  $t$  tabel 2,008, yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mencakup ketaatan pegawai terhadap

peraturan, prosedur, dan standar kerja yang ditetapkan. Dalam konteks Badan Keuangan Daerah, disiplin penting karena berkaitan dengan tata kelola keuangan yang akuntabel.

Menurut Sutrisno (Tanjung & Manalu, 2019), disiplin mencerminkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi. Pegawai yang disiplin akan bekerja secara konsisten tanpa perlu pengawasan ketat, yang berujung pada peningkatan kinerja. Penelitian oleh (Hasanah, 2021) dan Wijayanti & Firmansyah, (2022), menunjukkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan kualitas kinerja di sektor publik. Oleh karena itu, Badan Keuangan Daerah perlu mendorong disiplin kerja melalui kebijakan tegas dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik.

### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Semangat kerja terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$  dan koefisien  $\beta = 0,297$ . Artinya, semakin tinggi semangat kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Menurut (Indrawati et al., 2018), semangat kerja merupakan dorongan internal yang dilandasi tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Pegawai dengan semangat kerja tinggi cenderung lebih antusias dan gigih, yang berdampak pada kualitas kerja yang lebih baik. Dalam konteks Badan Keuangan Daerah, semangat kerja berperan penting dalam menjaga kualitas pengelolaan keuangan daerah yang akurat dan transparan. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan pengakuan atas pencapaian pegawai (Indrawati et al., 2018). Hasil ini sejalan dengan penelitian Handoko, (2022), Pratiwi dan Setiawan, (2023), serta Kamaluddin & Syukri, (2022), yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Pegawai dengan semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan inisiatif yang lebih besar dan dapat bekerja di bawah tekanan.

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa; Motivasi, disiplin, dan semangat kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan. Manajemen perlu memfokuskan pada peningkatan ketiga faktor ini melalui kebijakan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia, pemberian penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan dengan jumlah responden 53 orang pegawai, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian secara simultan atau Bersama-sama menunjukan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan. Pekalongan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan yang tertera pada tabel uji F, yaitu  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ).

2. Hasil pengujian secara persial diperoleh hasil sebagai berikut :
  - a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan. Dengan dibuktikan hasil koefisien regresi  $\beta$  sebesar 0,541 dengan tingkat signifikan 0,000.
  - b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan. Dengan dibuktikan hasil koefisien regresi  $\beta$  sebesar 0,265 dengan tingkat signifikan 0,003.
  - c. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan.. Dengan dibuktikan hasil koefisien regresi  $\beta$  sebesar 0,297 dengan tingkat signifikan 0,016

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan perlu untuk terus meningkatkan motivasi kerja para pegawainya melalui berbagai program penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karir yang terstruktur. Hal ini karena motivasi terbukti memiliki pengaruh terbesar terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Peningkatan disiplin kerja perlu diperhatikan dengan penerapan aturan yang tegas namun tetap fleksibel dan adil. Manajemen perlu memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang kebijakan dan peraturan kerja serta memberikan contoh perilaku disiplin yang baik.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kebersamaan untuk memupuk semangat kerja. Kegiatan-kegiatan team building dan program kebersamaan lainnya dapat dijalankan untuk memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.
4. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti selanjutnya yaitu: Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi yaitu Badan Keuangan Daerah Kota Pekalongan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke instansi lain. Jumlah responden yang terbatas yaitu hanya 53 orang pegawai, sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak responden untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif.
5. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja, seperti job satisfaction, organizational commitment, atau leadership style. Selain itu, penelitian ini dapat diimplementasikan di berbagai instansi atau organisasi yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>. Keywords
- Ambo Uleng, Awaluddin, Anur Achsanuddin UA, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 420–429.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Budd, J. W. (2008). *Sage Handbook of Human Resource Management* (Vol. 0357, Issue 612).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 49–50).
- C. Dewi et al. (2023). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MANDIRI TASPEN CABANG KLUNGKUNG. *VALUES*, 4(2), 547–561.
- Cherry, K. (2018). *Maslow's Hierarchy of Needs – A Motivational Theory*.
- Christina, M., & Davud Humala Sitorus. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(2), 25–34.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2022). *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Publik*.
- Hasanah, P. dan. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen sumber daya manusia Manajemen sumber daya manusia*.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Indrawati, Baharudin, & Buyung. (2018). Pengaruh Semangat Kerja , Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar The Influence of Morale , Work Discipline , and Compensation Against Work Productivity Employees at the. *Journal.Stieamkop.Ac.Id*, 11–33.
- Judge, R. &. (2019). *Organizational Behavior*.
- Judge, S. P. R. T. A. (2019). *Organizational Behavior*.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation. Psychological Review*.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*.

- Ploscaru, A.-N., Dumitriu, S., & Cazacu, M. (2023). The Impact of Human Resource Management Practices On Organizational Change. *Ovidius" University Annals, Economic Sciences Series, XXII*(ssue 2), 692–696.
- Riski Eko Ardianto, M. P. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 5(2).
- Riza Faizal, Maman Sulaeman, I. Y. (2019). PENGARUH BUDAYA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EBA*, 5(1), 11–21.
- Samsudin., S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pustaka Setia*, 9(1), 23.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204.  
<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sarumaha, W. E. W., Dakhi, Y., & Dakhi, P. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis* ..., 6(2), 26–35.  
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/305%0Ahttps://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/305/248>
- Schaufeli, W. B., & B. (2018). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Setiawan, P. dan. (2023). *No Title*.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.  
<https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81.  
<https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Sriatun, A., Elina, M., & Sodin, S. (2020). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(03), 17–24.  
<https://doi.org/10.24967/jmms.v2i03.547>
- Sugiarto. (2016). *Peran Mediasi Produktivitas Kerja Pada Hubungan Kompensasi,Lingkungan Kerja,Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Lupi Bakery)*. 4(1), 1–23.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Syukri, K. &. (2022). *No Title*.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Taormina, R. J., & Gao, J. H. (2013). Maslow and the motivation hierarchy: Measuring satisfaction of the needs. *American Journal of Psychology*, 126(2), 155–177. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.126.2.0155>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/iim/article/view/237>
- Wijayanti, F. (2022). *Pengaruh disiplin Kerja dan semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.