

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP 3 BINJAI

Karisma Safitri<sup>1\*</sup>, Muhammad Yalzamul Insan<sup>2</sup>, Siswa Pratama<sup>3</sup>  
Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

e-mail: <sup>1\*</sup>karismasafitri19@gmail.com, <sup>2</sup>myalza@dosen.pancabudi.ac.id,  
<sup>3</sup>siswapratama@dosen.pancabudi.ac.id

**Abstract:** *This research was conducted at PT PLN (Persero) UP3 Binjai with the aim of analyzing the influence of work motivation and work discipline on employee performance. The population was 50 employees who worked at the PT PLN (Persero) UP3 Binjai company and the sampling technique was taken using saturated samples so that the total sample used was 55 respondents. The type of data used in this research is primary data and the data source used is distributing questionnaires to respondents on a Likert scale. The data analysis technique uses Smart PLS. The results of this research partially show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, partially work discipline has an effect on employee performance. The results of this research simultaneously or as a whole show that work motivation and work discipline influence employee performance. The calculation results obtained an R Square value of 0.683, which means that 68.3% of variations or changes in employee performance are influenced by work motivation and work discipline, while the remaining 31.7% is explained by other variables.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Binjai dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasinya adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Binjai berjumlah 50 orang dan teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan sampel jenuh sehingga total sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sumber data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada responden dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara simultan atau keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai R Square sebesar 0,683 yang berarti 68,3% variasi atau perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perusahaan dapat maju dan berkembang dengan pesat jika didukung oleh semua karyawan yang mampu bekerja secara efektif dalam setiap tugas yang diemban. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia

perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan kualitas yang tinggi, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Karyawan adalah aset berharga yang berfungsi sebagai modal non-material dan non-finansial dalam organisasi bisnis. Mereka memiliki

potensi yang dapat diwujudkan baik secara fisik maupun non-fisik untuk mendukung keberlangsungan dan eksistensi organisasi.

Pencapaian keberhasilan dalam suatu Keberhasilan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, yaitu para pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Pratama, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terkait pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2019). Karyawan adalah aset utama organisasi yang memainkan peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas di dalam organisasi. (Hasibuan, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan karyawan yang kompetitif dan berkualitas, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor kunci yang berperan aktif dalam mendorong organisasi menuju pencapaian tujuannya. Human resources as the main driver of the organization's activities should be one of the important factors that the organization should pay attention to, because an organization will not be able to survive and compete with other organizations when the human resources in it do not have quality. (Ahmad, 2023). Employability is the activity of an individual or an organization in carrying out activities to the goals of the company (Halimatussa'diah, 2023).

Salah satu indikator untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai dari pekerjaan seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. (Insan dan Damrus, 2020). Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut (Wibowo, 2019).

Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. (Hasibuan, 2019).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Kasmir, 2019). Motivasi adalah faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersedia bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. (Hasibuan, 2019). Karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Suasana batin tercermin dalam semangat atau gairah kerja yang memicu aktivitas, menjadi dorongan untuk mencapai tujuan organisasi tempat mereka bekerja.

Adapun faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2019) disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi. Disiplin adalah suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia. Jika karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasi masing-masing, maka semangat kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan di salah satu BUMN yaitu PT PLN (Persero) UP 3 Binjai yang merupakan perusahaan pelayanan jasa yang bergerak di bidang pelayanan seperti penjualan listrik. Tujuan dari PT PLN (Persero) UP 3 Binjai adalah menyediakan serta melayani kebutuhan dan kepentingan pelanggan akan tenaga listrik. Dalam memberikan manfaat listrik untuk kepentingan pelanggan, maka perusahaan harus dapat melayani setiap kepentingan tersebut

dengan cara melakukan pembayaran setelah adanya pemakaian listrik. Kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Binjai dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan.

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT**

No	Aspek Penilaian	2023		2024	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Orientasi Pelayanan	80	Baik	75	Cukup
2	Integritas	86	Baik	80	Baik
3	Komitmen	78	Cukup	72	Cukup
4	Disiplin	75	Cukup	75	Cukup
5	Kerja Sama	81	Baik	85	Baik
6	Kepemimpinan	80	Baik	82	Baik
Rata-rata Nilai		80	Baik	78,16	Ba

Sumber: PT PLN UP 3 Binjai, 2024

Berdasarkan pada tabel 1. dapat dilihat kinerja karyawan dari beberapa aspek penilaian seperti orientasi pelayanan, integrasi, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan. Kinerja Karyawan pada tahun 2022-2024. Penilaian kinerja pada tahun 2023 sebesar 80 menurun di tahun 2024 sebesar 78,16 lebih kecil dari nilai rata-rata sebelumnya di tahun 2023. Secara umum dapat dilihat bahwasanya penurunan kinerja terjadi di tahun 2022 dengan nilai rata-rata sebesar 76,83. Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang belum memenuhi standar kerja yang baik sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja.

Peneliti melakukan pra survey untuk melihat permasalahan yang ada di perusahaan terhadap 30 orang pegawai. Berdasarkan hasil pra survey dapat disimpulkan bahwa. Sebagian besar karyawan belum dapat mencapai hasil

kerja yang optimal. Karyawan tidak termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah dilihat dari karyawan yang sering terlambat masuk kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dimana pengumpulan data didapatkan melalui kuisioner kepada para informan penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Binjai Timur sebanyak 50 orang. Teknik metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menampilkan pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Modelling) dengan menggunakan software partial least square (PLS). Structural Equation Modelling (SEM) adalah sebuah strategi terukur yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan hubungan antara variabel kompleks. Untuk dapat melakukan olah data SEM dengan lebih efektif, juga dapat memanfaatkan bantuan Software statistik yaitu Smart PLS. Tujuan penggunaan Partial Least Square (PLS) adalah untuk mengantisipasi keterhubungan antar konstruk. Metode analisis berikut digunakan dalam metode Partial Least Square (PLS).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ialah mendapatkan data (Sarosa, 2021). Menurut Sugiyono pada (Putri et al., 2019) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Berikut penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data pada penelitian ini:

#### 1. Observasi (Teknik Pengamatan)

Teknik pengamatan menuntut adanya pengamatan dari seorang peneliti

baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek yang diteliti dengan menggunakan instrument yang berupa pedoman penelitian dalam bentuk lembar pengamatan atau lainnya (Alhamid, 2019). Proses observasi ini dilakukan dua tahap. Tahap kedua adalah observasi yang bertujuan untuk memperoleh data-data terkait dengan pokok-pokok masalah, dalam hal ini saya membuat dokumentasi untuk memperkuat hasil observasi saya.

## 2. Angket

Menurut (Sugiyono, 2019) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan

atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan dari penyebaran kuisisioner ini ialah untuk mendapatkan data yang objektif dari respondennya untuk mengetahui motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.

## 3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian (Hayati et al., 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Validitas Konvergen

Tabel 2. Uji Validitas (Outer Model)

ITEM	MOTIVASI KERJA	ITEM	DISIPLIN KERJA	ITEM	KINERJA
X1_1	0.506	X2_1	0.755	Y1	0.569
X1_2	0.729	X2_2	0.633	Y2	0.655
X1_3	0.615	X2_3	0.730	Y3	0.659
X1_4	0.501	X2_4	0.708	Y4	0.569
X1_5	0.756	X2_5	0.688	Y5	0.656
X1_6	0.640	X2_6	0.839	Y6	0.786
X1_7	0.735	X2_7	0.678	Y7	0.603
X1_8	0.806	X2_8	0.691	Y8	0.713
X1_9	0.660	X2_9	0.614	Y9	0.544
X1_10	0.677	X2_10	0.743	Y10	0.573
				Y11	0.648
				Y12	0.558

Pada tabel 3 *loading factor* dapat digambarkan dan dilihat variabel yang menunjukkan, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan bahwa menunjukkan *loading factor* mempunyai nilai  $> 0.7$  atau mungkin nilai dapat ditoleransi nilai 0.5, sehingga jelaskan dan disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen, dan mengingat pada indikator untuk semua variabel sudah tidak ada yang dikeluarkan dari model.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. *Reability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1 Motivasi Kerja	0.862	0.888
X2 Disiplin Kerja	0.890	0.910
Y Kinerja Karyawan	0.861	0.887

Sumber: Output PLS 4 (2025)

Suatu variabel yang bisa dikatakan memenuhi syarat reliabilitas konstruk dan jika memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach alpha* yang bernilai > 0,7 memiliki pada tingkat reabilitas yang baik pada semua variabel.

#### Analisis Inner Model

**Tabel 4. Path Coefficient**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1 Motivasi Kerja	0.862	0.888
X2 Disiplin Kerja	0.890	0.910
Y Kinerja Karyawan	0.861	0.887

Sumber: Output PLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel 6 *path coefficient* dapat dijelaskan bahwa pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.386 atau 38,6%. Pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.541 atau 54,1%.

**Tabel 5. Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.159	0.159
d_ULS	13.418	13.418
d_G	10.975	10.975
Chi-Square	1545.124	1545.124
NFI	0.263	0.263

Sumber: Output PLS 4 (2025)

Nilai NFI bermula dari beberapa perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan model independen seperti yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018). Model ini juga kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai NFI berada pada 0.263 yang berarti memiliki kecocokan pada model yang dapat dinyatakan baik. Sebagaimana ditunjukkan oleh Ghozali (2018) inner model adalah (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) yang menggambarkan hubungan antara variabel laten yang berdasarkan dengan *ubstantive theory*.

**Tabel 6. R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Y Kinerja Karyawan	0.683	0.669

Sumber: Output PLS 4 (2025)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai *R Square* berjumlah sebesar 0.683, maka hal ini juga berarti 68.3% variasi atau pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan disiplin kerja sedangkan pada sisanya sejumlah 31.7% dijelaskan oleh sebab lainnya.

**Tabel 7. Uji Hipotesis**

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 Motivasi Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.386	3.241	0.001
X2 Disiplin Kerja -> Y Kinerja Karyawan	0.541	3.876	0.009

Sumber: Output PLS 4 (2025)

1. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* 3.241 > 2.01, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* 3.876 > 2.01, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti telah menemukan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai *t-statistics*  $3.241 > 2.01$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai.

Arah positif menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri maka kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Insan et al., 2023) dan (Cahyono, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan motivasi kerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, karena mereka memiliki tujuan yang jelas dan berusaha untuk mencapainya. Motivasi yang tinggi sering kali berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang termotivasi lebih terbuka untuk mencoba hal-hal baru dan berinovasi, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti telah menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai *t-statistics*  $3.876 > 2.01$ , maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai.

Arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan disiplin kerja dengan indikator absensi, ketaatan pada peraturan., ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Wau et al., 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan disiplin kerja di perusahaan. Karyawan yang disiplin lebih cenderung mengikuti prosedur dan kebijakan perusahaan, yang membantu menjaga kualitas dan konsistensi dalam pekerjaan. Disiplin membantu karyawan mengelola waktu dengan lebih baik, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai**

Kinerja Karyawan merupakan salah satu kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Pada variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.541 atau 54.1%. Pada variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.386 atau 38.6%. Pada nilai *R Square* sebesar 0.683, hal ini berarti 68.3% variasi atau perubahan kinerja karyawan dipengaruhi pada motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya lainnya sebanyak 31.7% dijelaskan oleh sebab yang lain. Sehingga dapat juga dikatakan bahwa *R Square* pada variabel

**SIMPULAN**

1. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai t-statistics  $3.876 > 2.01$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai.
2. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai t-statistics  $3.241 > 2.01$ , dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) UP3 Binjai.
3. Berdasarkan dalam perhitungan nilai R Square sebesar 0.663, hal ini juga berarti terdapat 66.3% variasi atau perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya lainnya sebanyak 36.7% dijelaskan oleh variabel lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, R. (2023). Analysis of Job Satisfaction, Work Stress and Compensation Against ASN Job Performance at Labuhanbatu South Sumatera North Department of Education. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 220–231. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.27>
- Alhamid, T. (2019). Instrumen Pengumpulan Data Kualitatif.
- Halimatussa'diah. (2023). Analysis of Work Experience, Emotional Issues, and Training on Employee Employment Ability at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Rantau Prapat North Sumatra. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 272–288. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.32>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hayati, W., Lubis, M. R., Ry, A. A., Khomaini, K., Silangi, N. T., & Sibarani, J. P. (2023). Perlindungan Hukum Perdata Terhadap Simpanan Koperasi Siborbor Kecamatan Batang Angkola Jae. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 35–44.
- Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Ramadhani, N. (2023). Analisis Determinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humanior*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City. *International Journal of Research and Review*.
- Putri, B. B. A., Muslim, A., & Bintaro, T. Y. (2019). Analisis faktor rendahnya minat belajar matematika siswa kelas V di SD Negeri 4 Gumiwang. *Jurnal Educatio Fkip UNMA*, 5(2), 68–74.
- Sarosa, S. (2021). Analisis data penelitian kualitatif. Pt Kanisius.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. (2021).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Di Kantor Camat  
Somambawa Kabupaten Nias

Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa  
Nias Selatan, 4.