



M Harry Pranata^{1*}

ANALISIS PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENERAPAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara telah meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja dan motivasi. Pemahaman terhadap peran disiplin dan motivasi dalam mencapai kinerja yang optimal menjadi sangat penting karena kinerja pegawai memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi. Disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku yang berujung pada kepatuhan terhadap peraturan organisasi, sedangkan motivasi merupakan dorongan internal yang membentuk perilaku kerja. Penelitian ini menggunakan metodologi survei/observasi dan pendekatan kualitatif. Informasi yang dikumpulkan merupakan data sekunder dari penelitian terdahulu yang dilakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun disiplin kerja dan motivasi sama-sama berperan dalam membina lingkungan kerja yang produktif dan efisien, motivasi memiliki pengaruh yang agak lebih besar. Manajemen Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk meningkatkan inisiatif motivasi dan memperkuat sistem disiplin kerja berdasarkan temuan ini guna mendorong peningkatan kinerja di masa mendatang.

Kata kunci : Kinerja pegawai, Motivasi, Disiplin kerja, Sekretariat DPRD Sumatera Utara.

Abstract

The purpose of this study was to determine how the Secretariat of the North Sumatra Provincial DPRD has improved employee performance through the implementation of work discipline and motivation. Understanding the role of discipline and motivation in achieving optimal performance is very important because employee performance plays an important role in supporting the effectiveness and efficiency of the organization. Work discipline functions as a behavioral controller that leads to compliance with organizational regulations, while motivation is an internal drive that shapes work behavior. This study uses a survey/observation methodology and a qualitative approach. The information collected is secondary data from previous research conducted at the Secretariat of the North Sumatra Provincial DPRD. The results of the study indicate that motivation and discipline have a very important role in improving employee performance. Although work discipline and motivation both play a role in fostering a productive and efficient work environment, motivation has a slightly greater influence. The management of the North Sumatra Provincial DPRD Secretariat is advised to increase motivation initiatives and strengthen the work discipline system based on these findings in order to encourage improved performance in the future.

Keywords: Employee performance, Motivation, Work discipline, North Sumatra DPRD Secretariat

PENDAHULUAN

Suatu lembaga atau organisasi yang ingin berhasil, sumber daya manusia sangatlah penting. Tanpa sumber daya manusia, organisasi akan kesulitan mencapai tujuannya, meskipun teknologi terus berkembang, informasi, modal, dan produksi material terus bertambah.

Kemampuan, kapabilitas, dan kebijaksanaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi disebut manajemen sumber daya manusia. Sebagai lembaga resmi pemerintah, Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara berkedudukan di dekat pimpinan DPRD dan berfungsi untuk melakukan komunikasi teknis, operasional, dan administratif. Sekretaris DPRD bertanggung jawab kepada Gubernur Provinsi. Dalam situasi ini, peningkatan produktivitas pegawai memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Motivasi yang dimiliki karyawan dalam dirinya sendiri dapat berdampak pada cara mereka memulai dan menyelesaikan tugas. Aktivitas di tempat kerja yang berpusat pada tujuan organisasi biasanya berdampak pada motivasi karyawan terhadap posisi mereka. Kekuatan yang mendorong dan membimbing perilaku karyawan disebut sebagai motivasi. Menurut Herzberg, ada dua komponen motivasi. Yang pertama adalah hal-hal yang menyebabkan orang merasa tidak puas. Upah, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, dan hubungan interpersonal antara rekan kerja, atasan, dan bawahan semuanya termasuk dalam faktor ini. Komponen kedua adalah motivator atau faktor kepuasan, yang meliputi pencapaian, pengakuan, akuntabilitas, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi untuk berkembang.

Memberi semangat kepada pekerja memang dapat meningkatkan antusiasme mereka terhadap pekerjaan, namun hal itu tidaklah cukup. Disiplin kerja yang baik merupakan persyaratan lain bagi karyawan. Pekerjaan yang harus diselesaikan pada hari itu tidak akan dapat diselesaikan dengan baik jika tidak didisiplinkan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di organisasi. Berikut ini adalah tujuan dari pemberian semangat kepada karyawan untuk disiplin kerja:

1. Memastikan bahwa anggota staf mematuhi instruksi manajemen, semua undang-undang dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku, serta kebijakan dan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
2. Mampu melaksanakan tugas seefisien mungkin dan menawarkan bantuan terbaik kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan bisnis di bidang yang ditugaskan kepadanya.
3. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan standar perusahaan.

Diharapkan setelah mendapatkan pembinaan disiplin kerja yang berkelanjutan dari manajemen, para pegawai tersebut akan selalu menegakkan disiplin bukan karena mereka dihukum, tetapi karena mereka termotivasi untuk melakukannya. Berdasarkan pengamatan peneliti, ditemukan fenomena yang memprihatinkan di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja masih kurang, bahkan ada pegawai yang masih mengabaikan tanggung jawabnya atau meninggalkan kantor setelah tiba di kantor setiap pagi. Selain itu, masih ada pekerja yang menunda-nunda pekerjaan dan waktu istirahat. Para pimpinan kantor harus menyadari hal ini jika ingin meningkatkan produktivitas pekerja. Dalam situasi seperti ini, sangat penting untuk memberikan arahan dan dorongan yang baik kepada seluruh pegawai mengenai pentingnya disiplin kerja.

METODE

Metodologi penelitian ini bersifat kualitatif, yang didefinisikan Creswell sebagai jenis metodologi penelitian yang digunakan untuk memahami masalah manusia atau sosial untuk menghasilkan gambaran komprehensif yang kemudian disajikan dalam serangkaian kata-kata, menyediakan data terperinci dari sumber informasi yang dapat dipercaya.

1. Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif ini menggunakan metodologi penelitian fenomenologi. Jenis penelitian ini terutama berkaitan dengan pengamatan fakta dan realitas yang ada, kemudian diteliti dan didiskusikan. Tujuan metode penelitian dan filsafat ilmu adalah untuk menafsirkan pengalaman hidup. Fenomenologi mencari informasi dalam bentuk fakta, realitas, dan pengalaman hidup. Objek dan informan dapat diwawancarai selama proses pengumpulan data, dan teknik observasi juga dapat digunakan. (Pendidikan, 2020)

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di DPRD Provinsi Sumatera Utara

3. Sumber Data

Sumber data merujuk pada benda, hal, orang, atau tempat yang menjadi lokasi penelitian. Terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi yang dilakukan selama magang di kantor

DPRD Provinsi Sumatera Utara. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari artikel, jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai

1) Motivasi Kerja

Motivasi sering dipahami sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang, karena, menurut Sutrisno (2016), motivasi adalah elemen yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Sementara itu, Mangkunegara (2015) menyebutkan bahwa motivasi adalah kondisi yang memacu seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi berperan sebagai pendorong yang menumbuhkan semangat dalam diri karyawan, sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan efisien, dan menggabungkan seluruh usaha untuk mencapai kepuasan.

Sedarmayanti (2017) menyebutkan beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

- a. Gaji
Gaji memiliki peran penting dalam mencukupi kebutuhan pribadi dan keluarga. Kompensasi yang diterima oleh karyawan seharusnya menjadi motivasi bagi setiap pekerja untuk bekerja dengan antusias.
- b. Hubungan Kerja
Menjalin hubungan yang positif, kekeluargaan, dan saling mendukung dengan atasan serta rekan kerja.
- c. Peluang Untuk Maju
Kesempatan untuk maju mencakup peningkatan kemampuan pekerja dalam menjalankan tugasnya.
- d. Pengakuan dan Penghargaan
Pengakuan atas pencapaian adalah alat motivasi yang lebih efektif daripada hanya kepuasan dari gaji.
- e. Pekerjaan Itu Sendiri
Motivasi kerja yang tinggi terbentuk dari pekerjaan yang menarik dan tugas yang menantang bagi karyawan.
- f. Tanggung Jawab
Tanggung jawab seseorang mencakup menjalankan tugasnya secara efektif sesuai arahan yang diberikan.

2) Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh organisasi, atau sebagai kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja yang berlaku. Sutrisno (2016) mengidentifikasi empat indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Mematuhi ketentuan waktu, seperti jam masuk kerja, waktu pulang, dan istirahat sesuai aturan yang berlaku.
- b. Mematuhi kebijakan perusahaan, termasuk aturan dasar mengenai penampilan dan perilaku yang pantas di tempat kerja.
- c. Mematuhi pedoman perilaku di tempat kerja, yang mencakup cara berhubungan dengan unit lain dan pelaksanaan tugas sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawab.
- d. Mematuhi aturan tambahan perusahaan yang mengatur tindakan yang boleh dan tidak boleh dilakukan selama bekerja.

3) Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keadaan di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan.

- Sedarmayanti (2017) mencantumkan sejumlah indikator di tempat kerja, termasuk:
- a. Suhu ruangan: Agar kondisi tubuh tetap stabil, penting bagi pekerja untuk bekerja di lingkungan yang nyaman, tidak terlalu panas atau terlalu dingin.
 - b. Lingkungan bising: Suara keras, seperti musik atau lalu lintas, dapat mengganggu konsentrasi pekerja dan menurunkan produktivitas.
 - c. Pencahayaan: Pencahayaan yang kurang terang atau gelap bisa menyulitkan pekerja dalam melihat layar komputer atau laptop, yang dapat mengganggu produktivitas mereka.

- d. Kualitas udara dan polusi: Udara yang kurang bersih dapat berdampak pada kesehatan pekerja dengan menyebabkan sakit kepala dan kelelahan mata; sebaiknya perusahaan menyediakan alat penyaring udara untuk menjaga kualitas udara tetap baik.
- e. Keamanan karyawan: Staf akan merasa lebih aman meninggalkan mobil mereka di area parkir atau bekerja di dalam kantor jika terdapat pos keamanan di dekatnya.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Utara memperoleh manfaat besar dari disiplin kerja yang kuat, menurut penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara” (Shelvi & Muhammad, 2022). Untuk meningkatkan produksi, disiplin sangat penting, menurut hasil penelitian Putri dkk. (2015). Penerapan disiplin kerja diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung bagi para pegawai agar dapat bekerja secara produktif dan berhasil.

Berdasarkan hasil penelitian Aulia (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara”, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, tren peningkatan tersebut menunjukkan bahwa kinerja organisasi meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai DPRD Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, apabila motivasi kerja pegawai yang meliputi motivasi sosial, emosional, dan intelektual meningkat, maka kinerja pegawai di DPRD Provinsi Sumatera Utara pun akan meningkat.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi sampai batas tertentu, menurut penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Motivasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Afandi, 2020). Dengan kata lain, kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi. Karyawan menghargai kepemimpinan yang mereka terima, terdorong untuk mengejar inovasi, dan bekerja di tempat kerja yang sehat, suportif, dan kolaboratif.

Sementara itu, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Farisi, 2020), motivasi secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang lebih tinggi akan sejalan dengan motivasi yang lebih tinggi. Hal ini menegaskan pentingnya mempertahankan motivasi positif untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Sangat penting bagi para pemimpin untuk tetap termotivasi, terutama ketika mereka harus memikirkan kepentingan perusahaan dan karyawan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi, menurut penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamun” (Harahap, 2020). Oleh karena itu, motivasi memegang peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Pendidikan, pelatihan, atau seminar dapat mendukung upaya ini ketika motivasi yang lebih besar diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Di sisi lain, penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD” (Oktarina, 2022) menemukan bahwa kinerja pegawai direspon secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin termotivasi pegawai dalam bekerja, maka semakin produktif mereka. Penelitian ini menyoroti bagaimana para pemimpin harus mempertimbangkan motivasi saat mengelola sumber daya manusia untuk mendukung pekerja dalam meningkatkan output dan melaksanakan tanggung jawab mereka. Mengingat insentif pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat memengaruhi kinerja Sekretariat DPRD Kota Surabaya, maka para pemimpin juga harus mempertimbangkan hal ini.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara” oleh Aulia (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini, kinerja pegawai diprediksi meningkat sebesar 0,709 satuan setiap Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara meningkatkan disiplin kerja. Dengan kata lain, peningkatan kinerja pegawai di lingkungan DPRD Provinsi Sumatera Utara berkorelasi erat dengan peningkatan disiplin kerja.

Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar” yang dilakukan oleh Arif (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam

mencapai tujuan. Tanpa adanya disiplin, pekerja tidak akan memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga merugikan perusahaan dan berdampak buruk pada kinerja sumber daya manusia perusahaan. Jika pegawai disiplin dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhani (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara” mendukung kesimpulan tersebut dengan menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian “Pengaruh Motivasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” oleh Afandi (2020) menjadi landasan hasil penelitian ini. Penelitian ini mengusulkan tiga bentuk disiplin yang berbeda, yaitu preventif, korektif, dan progresif, sebagai cara cerdas untuk meningkatkan disiplin staf. Motivasi karyawan untuk mengikuti norma dan pedoman yang relevan dimaksudkan untuk menghasilkan disiplin kerja, dengan tujuan agar karyawan dapat menggunakan ketiga karakteristik disiplin tersebut. Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk memotivasi karyawan agar mempraktikkan pengendalian diri sehingga tanggung jawab kepemimpinan tidak terlalu berat. Di sisi lain, disiplin korektif adalah reaksi terhadap pelanggaran yang menggunakan tindakan disipliner atau hukuman untuk menghentikan pelanggaran serupa di masa mendatang. Dan terakhir, disiplin progresif adalah strategi berulang yang memberikan sanksi lebih keras untuk pelanggaran berulang.

Peningkatan disiplin kerja dapat mendongkrak kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Surabaya, berdasarkan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD” (Oktarina, 2022). Ketertiban kerja, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan peningkatan akuntabilitas pegawai terhadap tugas yang diberikan dapat terwujud melalui disiplin kerja (Sari & Cipto, 2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena membuat pegawai lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, lebih terorganisasi, dan lebih cenderung mengikuti kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja sangat penting untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja perusahaan.

SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dengan melihat secara langsung dan menganalisis penelitian terdahulu yang serupa sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Telah dibuktikan dan disetujui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja DPRD Provinsi Sumatera Utara. Artinya, peningkatan motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi positif perlu dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Menjaga motivasi sangat penting terutama ketika pimpinan dituntut untuk memperhatikan kepentingan perusahaan dan pegawainya.
- b) Kinerja pegawai di DPRD Provinsi Sumatera Utara sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang telah terbukti dan teruji. Artinya, kinerja pegawai akan meningkat apabila disiplin yang telah diterapkan semakin ditingkatkan. Mempertahankan apa yang sudah baik dan terus mengevaluasi serta meningkatkan disiplin, seperti memiliki kemampuan kerja yang jelas, bersikap adil dalam penerapan disiplin, datang tepat waktu ke kantor, dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai.

SARAN

- a) DPRD Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk tetap melakukan perekrutan pegawai sesuai dengan keahlian mereka serta memberikan umpan balik atas setiap tugas yang diselesaikan oleh pegawai. Selain itu, perlu juga diperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan porsinya, dengan kesimpulan bahwa pimpinan harus mendistribusikan beban kerja secara merata kepada setiap pegawai.
- b) DPRD Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk lebih memperhatikan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada tugas kantor. DPRD Provinsi

Sumatera Utara juga diharapkan dapat terus membimbing para pegawai agar bersikap positif dan progresif dalam pekerjaan, serta memberikan dukungan dan penghargaan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Solusi yang disarankan adalah agar pimpinan memberikan motivasi yang lebih kepada pegawai sehingga mereka merasa dihargai dan menjadi lebih profesional dalam bekerja.

- c) DPRD Provinsi Sumatera Utara dihimbau untuk selalu memberikan arahan kepada pegawai agar bertanggung jawab terhadap semua tugas yang mereka lakukan. Selain itu, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pegawai yang kurang memahami risiko pekerjaannya dan menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap tugas. Saran yang diberikan adalah agar setiap pegawai senantiasa berhati-hati untuk mencegah kesalahan sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, H., Rian, R., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar. *SNEBA: Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 1120-1131.
- Fitri, W., dkk. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Zahir Publishing.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 235-245.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Oktarina, N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344-355.
- Shelvi, F. H., & Muhammad, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara. *EBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 427- 434.
- Aulia, R. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*, 1-136.
- Pendidikan, G. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Retrieved From <https://www.gurupendidikan.co.id/metode-penelitian-kualitatif/#ftoc-heading-13>.