

# DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT PROVINSI LAMPUNG

*WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LAMPUNG PROVINCE INSPECTORATE*

**Indra Irawan<sup>1</sup>, Trisnowati Josiah<sup>2</sup>, Epi Parela<sup>3</sup>**

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

**Correspondence\*:**

e-mail : [indrairawan@gmail.com](mailto:indrairawan@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Provinsi Lampung. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat dimana disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Alat bantu statistika menggunakan SPSS 21. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 31,9%. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 59,2%. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 76,2%. Perlu adanya peningkatan dari item pernyataan yang mendapatkan skor terendah agar dapat mewujudkan dan tercapainya tujuan organisasi.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai

## Abstract

*This research was conducted at the Inspectorate of Lampung Province. The research carried out is descriptive quantitative research. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables and 1 (one) dependent variable where work discipline and work motivation are independent variables and employee performance is the dependent variable. The statistical tool uses SPSS 21. Based on the data analysis, the answers to the hypothesis have been found, namely as follows; There is an influence of work discipline on employee performance with an influence level of 31.9%. There is an influence of work motivation on employee performance with an influence level of 59.2%. There is an effect of work discipline and work motivation together on employee performance with an influence level of 76.2%. It is necessary to increase the statement items that get the lowest score in order to realize and achieve organizational goals.*

**Keywords:** Work discipline, work motivation and employee performance.

## PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Organisasi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan pengembangan organisasi, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu potensi pegawai yang penting dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen organisasi yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana pegawai mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Beberapa ahli mengemukakan pengertian motivasi seperti; Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2012) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2016) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan

yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Data Keterlambatan Pegawai  
Inspektorat Provinsi Lampung Tahun 2021

No	Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
1	Januari	87%	100%
2	Februari	87%	100%
3	Maret	84%	100%
4	April	88%	100%
5	Mei	86%	100%
6	Juni	84%	100%
7	Juli	80%	100%
8	Agustus	86%	100%
9	September	88%	100%
10	Oktober	87%	100%
11	Nopember	87%	100%
12	Desember	90%	100%

Sumber: Inspektorat Provinsi Lampung, 2022

Target dan Realisasi Program Kerja  
Inspektorat Provinsi Lampung Tahun 2021

No	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	85%
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	90%
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	95%
4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	95%
5	Program Peningkatan Sistem Pengawasan Internal dan Pengendalian Pelaksanaan Kebijakan KDH	100%	95%
6	Program Peningkatan Profesional Tenaga Pemeriksa	100%	87%
Rata - rata		100%	91%

Sumber: Inspektorat Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas, rata-rata realisasi program kerja pada Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 91%

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai dapat tercapai.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin,

Keberatan atas hukuman disiplin, Berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil wajib mentaati segala peraturan tersebut, namun pada kenyataannya banyak pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin diantaranya dalam bentuk ketidak tepatan waktu datang dan pulang kerja, pelanggaran terhadap pelaksanaana tugas dan tidak mentaati peraturan yang berlaku.

Keadaan yang terjadi pada Inspektorat Provinsi Lampung disiplin kerja belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat, motivasi kerja perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian, terlihat dari adanya beberapa pegawai yang bekerja kurang profesionalisme dan terkesan santai ketika pimpinan tidak ada di kantor dan kinerja pegawai belum optimal terlihat dari belum tercapainya target program dan kegiatan sesuai dengan target yang diharapkan organisasi

## KAJIAN TEORI

Menurut pendapat Arif Yusuf Hamali (2018: 2), menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut pendapat Prasadja Ricardianto (2018: 15), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut pendapat H. Suparyadi (2015: 2), menyatakan bahwa

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Menurut Handoko (2017), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Henry Simamora (2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Ella, 2011).

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai dan Ella (2011):

1. Disiplin retributif (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada

penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian 23 tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 2014).

Menurut Rivai dan Ella (2011), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Menurut Rivai (2011) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain.

Menurut Hasibuan (2017), terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode

langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
2. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam PP Nomor 94 tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh Robbins (2015). Robbins (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah, "output driven from processes, human or otherwise". Berarti performance atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Kegairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif. faktor yang mempengaruhi pencapaian

kinerja dalam Mangkunegara, (2016) adalah :

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Inspektorat Provinsi Lampung. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif Dengan alat bantu program statistika SPSS versi 21.

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung sebanyak 155 orang pegawai. sampel yang digunakan adalah  $20\% \times 155 = 31$  orang responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.
2. Data Sekunder, Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0, maka diperoleh hasil perhitungan tentang Pengaruh Disipln Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sebagai berikut:

### Uji Hipotesis

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,918		4,225	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,465	,126	,565	,589

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 3,689. maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 31,9% .

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0, maka didapatkan hasil uji t Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

### Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,362		5,010	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,569	,088	,769	,443

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 6,483 maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 59,2%

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

#### Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	199,257	2	99,629	44,923
	Residual	62,097	28	2,218	
	Total	261,355	30		

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 44,923 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,218. Oleh karena itu, Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka nilai yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

#### Regresi Berganda Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,163	4,314		,108
	Motivasi Kerja (X2)	,503	,070	,681	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,348	,078	,423	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 7,163 + 0,503X_1 + 0,348X_2$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin kerja sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,503 point.

Setiap nilai variabel Motivasi Kerja meningkat 1 poin maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,348 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi  $X_2 = 0,503$  lebih besar dari pada koefisien regresi  $X_1 = 0,348$ . Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan variabel Kinerja Pegawai, Pengaruh variabel Motivasi Kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada variabel Disiplin.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 31,9% dan sisanya sebesar 68,1% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 59,2% dan sisanya sebesar 40,8% dijelaskan oleh variabel lain.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Lampung sebesar 76,2% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada variabel disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.1 yaitu indikator mengenai pegawai datang tepat waktu ke kantor karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan agar dapat

lebih merealisasikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kantor karena hal ini jika dibiarkan akan menghambat terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Lampung

2. Pada variabel motivasi kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan motivasi kerja adalah item pernyataan kuesioner No.3 yaitu mengenai pegawai yang berprestasi mendapatkan penghargaan berupa insentif dan bonus karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pimpinan memberikan reward berupa bonus atau insentif pada pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat member motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung.
3. Pada variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.7 yaitu indikator mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan basic serta job description yang telah ditetapkan pada masing - masing pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Bray & Rue 2015. *Human Resource Management*. 8th edition. New York: McGraw-Hill
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana,. Jakarta.
- Ghozali,Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Isnaini, Hamsani, Andriyansah. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LPP RRI*.  
<http://repository.ut.ac.id/9430/>
- Maria Hartiningsih, 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)*.  
<https://eprints.uny.ac.id/53291/>
- Malayu S.P Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Pacitti, 2011, Efficiency Wages, Unemployment, And Labor Discipline, Journal Of Business & Economics Research, 9.3, Pp.1-10. Nama lengkap...
- Putu, Cipta, dan Bagia tahun 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Jaya Casting
- Ricardianto, Prasadja. 2018. Human Capital Management. Bogor: In Media
- Riswanto, Lanin, Syamsir. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.  
[https://www.gci.or.id/proceedings/view\\_article/155/1/icesst-2018](https://www.gci.or.id/proceedings/view_article/155/1/icesst-2018)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Robbin P. Sthepen & Judge, T.A.. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Alih Bahasa Pudjaatmaka. Jakarta. Salemba Empat.
- Sadikin, 2020.  
<https://www.kemkes.go.id/arti-cle/view/20030400008>. Di Akses 2 Mei 2021
- Sadili Samsudin. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV Pustaka. Setia
- Siregar. Ahmad Alwi, 2020.  
<https://komisiinformasi.lampungprov.go.id>. Di Akses 2 Mei 2021
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Rosdakarya.
- Suparyadi, S.IP., M.M. 2015. Manajemen Sumber Daya. Manusia, Ed. 1, Andi, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2009. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.
- Peraturan - Peraturan  
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil