

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel:
Studi pada Bagian Sumber Daya Manusia Polresta Tangerang

Ranti Dwi Hapsari^{1*}, Henny Armaniah²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: rantihapsari43@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Published: 25 July 2025 Keywords: Human Resource Management; Personnel Performance; Tangerang Resort Police; Work Discipline; Work Motivation.	<i>Personnel performance plays a critical role in supporting effective human resource management within police organizations. Improving personnel performance requires attention to several organizational factors, particularly work motivation and work discipline. This study aimed to examine the effects of work motivation and work discipline on personnel performance at the Human Resources Division of Tangerang Resort Police (Polresta Tangerang). A quantitative approach with an associative research design was employed. The study involved 35 personnel selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial (t) tests, simultaneous (F) tests, and the coefficient of determination with IBM SPSS Statistics 27. The findings revealed that work motivation had a positive and significant effect on personnel performance ($t = 2.668$, $p = 0.012$), while work discipline also demonstrated a positive and significant effect with a stronger contribution ($t = 4.707$, $p < 0.001$). Simultaneously, work motivation and work discipline significantly influenced personnel performance ($F = 12.794$, $p < 0.001$), explaining 44.4% of the variance in personnel performance ($R^2 = 0.444$). These findings suggest that strengthening employees' motivation and fostering consistent work discipline are essential strategies for improving personnel performance in police institutions.</i>
Artikel Info	Abstrak
Riwayat Artikel Dipublikasi: 25 Juli 2025 Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Personel; Motivasi Kerja; Polresta Tangerang; Sumber Daya Manusia.	Kinerja personel merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada institusi kepolisian. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Bagian Sumber Daya Manusia Polresta Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 35 personel yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel ($t = 2,668$; $p = 0,012$), sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan pengaruh yang lebih dominan ($t = 4,707$; $p < 0,001$). Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel ($F = 12,794$; $p < 0,001$) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,444. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan motivasi kerja dan disiplin kerja secara berkelanjutan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja personel di lingkungan kepolisian.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara

efektif dan berkelanjutan. Dalam organisasi sektor publik, termasuk institusi kepolisian, kualitas sumber daya manusia tidak hanya diukur dari kompetensi yang dimiliki, tetapi

juga dari kemampuan personel dalam melaksanakan tugas secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja personel menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik serta pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mengarahkan individu untuk memberikan kinerja terbaik, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab yang menjadi dasar terciptanya efektivitas kerja (Arsindi et al., 2022; Febrina & Rahmat, 2024; Fitrih et al., 2025).

Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polresta Tangerang memiliki peran penting dalam pengelolaan personel guna mendukung pelaksanaan tugas kepolisian. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan data penilaian kinerja tahun 2025, masih ditemukan ketidakkonsistenan capaian kinerja personel. Dari 35 personel yang dievaluasi, terdapat personel dengan kategori kinerja sangat kurang serta belum terdapat personel yang mencapai kategori sangat baik. Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa sebagian personel masih memiliki motivasi kerja yang belum optimal, ditandai dengan rendahnya antusiasme mengikuti pengembangan diri, kurangnya apresiasi terhadap prestasi kerja, serta lemahnya dorongan untuk memaksimalkan potensi diri. Selain itu, masih ditemukan permasalahan disiplin berupa keterlambatan hadir, ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional, dan ketidakkonsistenan dalam pelaporan tugas

kepada pimpinan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai maupun personel. Salim et al., (2026), Juniarti et al., (2023), serta Chamariyah et al., (2022) melaporkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel kepolisian. Akan tetapi, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang berbeda, seperti Sumartini, (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta Trihardi et al., (2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena empiris dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Bagian SDM Polresta Tangerang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada institusi kepolisian, sekaligus menjadi masukan bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan motivasi, penguatan disiplin kerja, dan optimalisasi kinerja personel.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif (explanatory research) yang bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polresta Tangerang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Forester et al., 2024). Penelitian dilaksanakan di Bagian SDM Polresta Tangerang pada periode April–Juni 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Bagian SDM Polresta Tangerang yang berjumlah 35 personel. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi dan berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta kinerja personel (Y) sebagai variabel dependen. Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,	Likert

	kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri	
Disiplin Kerja (X_2)	Kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, ketaatan terhadap standar kerja, dan etika kerja	Likert
Kinerja Personel (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab	Likert

Sumber: Diolah dari instrumen penelitian.

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan konsisten (Forester et al., 2024). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27 melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel (Irrawati & Mukaramah, 2024; Isgiarahmah et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 35 personel pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Polresta Tangerang sebagai responden.

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, mayoritas responden berusia 31–40 tahun (71,4%), berjenis kelamin laki-laki (65,7%), memiliki pendidikan terakhir Sarjana (65,7%), serta telah bekerja selama 5–10 tahun (57,1%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai sehingga dinilai mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja personel.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Usia	20–30 tahun	10	28,6
	31–40 tahun	25	71,4
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	65,7
	Perempuan	12	34,3
Pendidikan	Sarjana (S1)	23	65,7
	Magister (S2)	12	34,3
Lama Bekerja	1–5 tahun	8	22,9
	5–10 tahun	20	57,1
	>10 tahun	7	20,0

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Seluruh butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja personel memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,3338) sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data (Forester et al., 2024).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------	------------

Motivasi Kerja	0,761	Reliabel
Disiplin Kerja	0,684	Reliabel
Kinerja Personel	0,656	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan analisis. Data berdistribusi normal berdasarkan uji Shapiro–Wilk ($p > 0,05$), tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas berdasarkan uji Glejser ($p > 0,05$), serta tidak terjadi multikolinearitas karena seluruh variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Dengan demikian, model regresi linear berganda layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,241, sedangkan disiplin kerja sebesar 0,631, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja personel dibandingkan motivasi kerja.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	β	t	Sig.	Keputusan
Motivasi Kerja	0,241	2,668	0,012	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	0,631	4,707	0,000	Berpengaruh signifikan

Statistik Model	Nilai
F-hitung	12,794
Sig. F	0,000
R^2	0,444

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Nilai R^2 sebesar 0,444 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja

secara bersama-sama mampu menjelaskan 44,4% variasi kinerja personel, sedangkan 55,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki personel, semakin besar dorongan untuk menyelesaikan tugas secara optimal, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mencapai target organisasi. Motivasi menjadi kekuatan internal yang mendorong individu bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Adeliyani & Suryani, (2025), Agenginardi et al., (2023), Arifin & Zulganef, (2025), serta Lestari et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja personel maupun pegawai. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan penelitian Sumartini, (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, bahkan memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,631 dan kontribusi parsial sebesar 35,7% mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas

merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja personel. Temuan tersebut mendukung penelitian Andini, (2025), Muzahar, (2022), Oktaviyanti et al., (2024), Jakiroh et al., (2025), Riberu, (2022), serta Prawoto & Hasyim, (2022) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan efektivitas dan produktivitas kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Trihardi et al., (2025) yang melaporkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, dengan nilai Fhitung sebesar 12,794 dan koefisien determinasi 44,4%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja personel tidak hanya ditentukan oleh dorongan individu untuk bekerja, tetapi juga oleh kemampuan personel dalam mematuhi aturan organisasi secara konsisten. Motivasi yang tinggi tanpa disiplin kerja belum tentu menghasilkan kinerja optimal, demikian pula disiplin kerja yang baik memerlukan dukungan motivasi agar personel mampu mempertahankan semangat dan kualitas kerja dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini memperkuat temuan Arsindi et al., (2022), Chamariyah et al., (2022), Salim et al., (2026), Juniarti et al., (2023)), Habeahan, (2023), dan Jakiroh et al., (2025) yang menyimpulkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja personel. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang

secara bersamaan mampu meningkatkan motivasi melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan kompetensi, dan lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus memperkuat budaya disiplin melalui penegakan aturan yang konsisten sehingga kinerja personel dapat meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Bagian Sumber Daya Manusia Polresta Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja personel, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan individu untuk bekerja, semakin baik pula kualitas pelaksanaan tugas yang dihasilkan. Sementara itu, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja, sehingga kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja personel.

Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 44,4% variasi kinerja personel, sedangkan 55,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja personel memerlukan penguatan kedua aspek tersebut secara terpadu melalui upaya organisasi dalam membangun motivasi kerja

yang berkelanjutan sekaligus menegakkan budaya disiplin secara konsisten. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja personel pada lingkungan kepolisian, khususnya di Bagian Sumber Daya Manusia Polresta Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeliyani, R., & Suryani, L. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Kepolisian Resor Tabalog. *JAPB*.
- Agenginardi, X. B., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI BIDANG SAT RESKRIM PADA SATUAN POLRES METRO BEKASI KOTA. *JURNAL ECONOMINA*, 2(11), 3263–3275. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.970>
- Andini, S. A. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Puslitbang Polri. *Jurnal Litbang Polri*, 28(2), 164–171. <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v28i2.309>
- Arifin, F. B., & Zulganef, Z. (2025). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui

- Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 25(1).
<https://doi.org/10.17509/jpp.v25i1.81532>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95.
<https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Chamariyah, Mohammad Rofiq Hariyadi, & C. Sri Hartati. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES PAMEKASAN MELALUI KEMAMPUAN KERJA. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 97–108.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.212>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.
<https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Fitrih, L., Subijanto Subijanto, & Chamariyah Chamariyah. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan: Peran Produktivitas Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(3), 01–23.
<https://doi.org/10.30640/trending.v3i3.4641>
- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 4(3), 1812–1820.
<https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420.
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i2.23365>
- Irrawati, M. D., & Mukaramah, M. (2024). Implementasi Metode Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 83–94.
<https://doi.org/10.35912/sakman.v3i2.2743>
- Isgiarahmah, A., Goejantoro, R., & Nasution, Y. N. (2021). Estimasi Parameter

- Model Regresi Linier Berganda dengan Pendekatan Bayes Menggunakan Prior Pseudo. *EKSPONENSIAL*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.30872/eksponensial.v12i1.753>
- Jakiroh, Ritawaty, N., & Rohmah, M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional VIII Badan Kepegawaian Negara di Banjarbaru. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(4), 464–472. <https://doi.org/10.32493/JEE.v7i4.50730>
- Juniarti, S. M., Sri Wahyulina, & Santi Nururly. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan DITSAMAPTA POLDA NTB. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 19–35. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i3.1171>
- Lestari, R. I., Krisnandi, H., Digdowniseiso, K., & Omar, K. (2024). The Influence of The Work Environment, Compensation, and Motivation on Personnel Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(01), 261–270. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.691>
- Muzahar, M. (2022). Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel Kepolisian dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 452–459. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.197>
- Oktaviyanti, Y., Sari, L. P., & Pramitasari, T. D. (2024). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ASN POLRES SITUBONDO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(7), 1389. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5118>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Riberu, T. O. (2022). Motivasi, Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 1–18. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.477>
- Salim, A. N., Pratikno, Y., & Kusuma, S. (2026). The Effect of Motivation and

Discipline on Employee Performance at the Directorate of Samapta, Metro Jaya Regional Police. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 7(2), 473–485. <https://doi.org/10.38035/dijdbm.v7i2.6474>

Sumartini, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor. *BINA: JURNAL PEMBANGUNAN DAERAH*, 4(1), 36–63. <https://doi.org/10.62389/bina.v4i1.118>

Trihardi, S., Yulia Tri Kusumawati, & Praja Hadi Saputra. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Samarinda. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 405–434. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i2.2567>