

PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sudaryono, Sutianingsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Atma Bhakti Surakarta

Email : sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai mediatornya. Populasi penelitian terdiri dari 53 pegawai yang berafiliasi dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali. Koefisien determinasi sebesar 0,953 menunjukkan bahwa proporsi variabel kinerja pegawai yang signifikan dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Sisanya 4,7 persen variabel berada di luar cakupan penelitian ini. Hasil dari penelitian motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja semuanya ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis selanjutnya variabel disiplin kerja memediasi hubungan budaya perusahaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Katakunci : Motivasi Kerja, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. INTRODUCTION

Pertimbangan utama bagi instansi pemerintah untuk mendorong pencapaian tujuan yang telah ditetapkan adalah faktor sumber daya manusia. Tenaga kerja adalah katalisator utama untuk operasi lembaga publik. Administrasi organisasi pemerintah yang efektif membutuhkan kemampuan untuk memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu dan kolektif karyawan. Masalah kinerja pegawai yang kurang optimal membutuhkan perhatian dari semua entitas pemerintah, karena memiliki dampak langsung pada kemandirian dan keluaran lembaga tersebut.

Evaluasi kinerja karyawan bergantung pada upaya kognitif dan fisik mereka terhadap tugas yang diberikan. Sementara beberapa hasil mungkin dapat diukur dan diamati, seperti pekerjaan yang diselesaikan, hasil lainnya mungkin tidak segera dapat diukur atau terlihat, seperti munculnya ide-ide baru untuk pemecahan masalah, pengembangan produk atau layanan inovatif, atau identifikasi pekerjaan yang lebih ramping. proses. Personel yang beroperasi di lingkungan organisasi pemerintahan biasanya disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Akibatnya, dapat dikemukakan bahwa keberhasilan entitas pemerintah bergantung pada kinerja pegawai negeri sipil yang terdiri dari ASN (Notoatmodjo, 2009).

Peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah dianggap sebagai hasil yang menguntungkan. Sehingga penting bagi manajemen guna memperoleh pemahaman mendalam tentang disposisi dan perilaku personel yang bekerja di lembaga pemerintah, untuk mencapai puncak tujuan. Pencapaian yang patut diteladani tersebut didukung oleh dorongan yang kuat terhadap tenaga kerja. Motivasi adalah konstruksi psikologis yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong bagi individu untuk terlibat dalam tindakan yang bertujuan diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Etimologi istilah "motivasi" dapat ditelusuri kembali ke kata "motif", yang menunjukkan dorongan bawaan atau kekuatan pendorong dalam diri seseorang.

Suwatno & Priansa, (2011) motivasi diartikan sebagai “dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan”, yang berasal dari bahasa latin

move. Menurut Handoko, (2011), motivasi mengacu pada keadaan psikologis dalam kepribadian individu yang merangsang kecenderungan mereka untuk terlibat dalam tindakan tertentu dengan maksud mencapai tujuan. Menurut pendapat Winardi, (2016), Motivasi adalah kekuatan bawaan yang ada dalam diri seseorang dan dapat ditambah dengan rangsangan intrinsik dan ekstrinsik, termasuk tetapi tidak terbatas pada imbalan finansial dan non-finansial. Insentif ini memiliki potensi untuk mempengaruhi hasil kinerja individu baik secara positif maupun negatif.

Motivasi mengacu pada faktor internal yang mendorong individu untuk memulai dan membimbing perilaku mereka, dan bertanggung jawab atas variasi tingkat perilaku yang diperlihatkan. Tingkat motivasi yang tinggi dikaitkan dengan perilaku yang lebih kuat. Semua teori motivasi menekankan bahwa manusia memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi, antara lain rasa aman, sosial, gengsi, dan pengembangan diri. Dibandingkan dengan motivator ekstrinsik, dorongan intrinsik lebih kuat.

Peningkatan kinerja pegawai yang profesional dan terampil dapat difasilitasi oleh budaya organisasi yang merupakan faktor penentunya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi karena menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memaksimalkan peluang yang diberikan oleh organisasi mereka. Untuk menerapkan budaya organisasi yang tepat, sangat penting untuk mengamankan dukungan dan keterlibatan semua konstituen yang tercakup dalam organisasi. Selain itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali berupaya untuk terus mengikuti perkembangan lembaga budaya yang mampu meningkatkan efisiensi tenaga kerja, etos kerja, dan standar kinerja staf. Sangat penting bahwa pemerintah memiliki visi dan misi strategis yang jelas, dengan setiap elemen konstituen mampu mewujudkan tujuan tersebut. Asal usul nilai-nilai yang menembus budaya organisasi dikaitkan dengan visi dan misinya.

Menurut Jufrizen & Rahmadhani, (2020), budaya organisasi merupakan sikap karyawan mempersiapkan ciri-unik dari organisasi, terlepas dari karyawan tersebut suka atau kurang suka dengan ciri unik. Dengan kata lain, budaya adalah deskriptor. Anggota organisasi berbagi persepsi yang tercermin dalam budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Sutianingsih & Yulianto, 2023).

Disiplin kerja, adalah faktor penentu dalam menunjang kinerja pegawai. Menurut (Sutianingsih & Yuliyana, 2023), mengingat pentingnya dan vitalitas sumber daya manusia, suatu bisnis atau organisasi menuntut karyawannya untuk disiplin dalam bekerja. Sastrohardiwiryo (2014) Disiplin dicirikan sebagai sikap hormat, hormat, persetujuan, dan kepatuhan terhadap peraturan terkait, baik eksplisit maupun implisit, ditambah dengan kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima pertanggungjawaban atas setiap pelanggaran kewajiban dan hak istimewa yang diberikan.

Menurut Rivai, (2009), disiplin merupakan disposisi kesediaan individu untuk mentaati norma atau peraturan yang berkenaan dengan dirinya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, individu pada suatu organisasi harus mentaati dan melaksanakan peraturan organisasi yang berusaha untuk mencapai suatu kondisi antara keinginan, kenyataan, dan produktivitas yang diharapkan.

Disiplin merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai pencegah bagi karyawan yang menolak untuk mengubah sikap dan perilakunya. Karyawan yang memiliki pekerjaan mereka dan memenuhi tenggat waktu mereka dipandang sangat disiplin. Hasibuan, (2008) disiplin kerja merupakan kemampuan dan kemauan mentaati kebijakan dan prosedur perusahaan atau masyarakat.

Rivai, (2009), penerapan fungsi disiplin dalam bekerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk membangun saluran komunikasi yang efisien dengan bawahan mereka, akibatnya mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka. Selain itu, merupakan usaha meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua kebijakan dan prosedur

organisasi. Disiplin tempat kerja adalah elemen penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Organisasi pemerintah tidak dapat beroperasi sesuai rencana tanpa disiplin kerja yang kuat.

Menurut berbagai ahli, disiplin kerja ditandai dengan sikap sadar dan mau menaati peraturan dan norma sosial yang mengatur lingkungan sekitarnya. Selain penggambaran mendasar ini, sangat penting untuk melakukan penyelidikan ilmiah tentang motivasi kerja dan budaya organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja.

2. RESEARCH METHOD

Populasi penelitian ini sebanyak 53 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boyolali dengan teknik sampling jenuh. Sinonim untuk sampling jenuh adalah sensus. Oleh karena itu, sampel penelitian ini berjumlah 53 responden. Untuk tujuan penelitian ini, digunakan data primer dan sekunder. Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan instrumen yakni kuesioner. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas digunakan untuk instrumen penilaian. Reliabilitas suatu instrumen ditentukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS. Analisis Regresi Linear Berganda Uji F dan t digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Kinerja karyawan

Supriyanto, (2010) mengemukakan bahwa kinerja merupakan manifestasi dari usaha pribadi, yang ditunjukkan dengan pencapaian kompetensi dan pelaksanaan perilaku dalam situasi tertentu. Menurut argumen Whitmore (2002), kinerja berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan oleh individu atau lembaga untuk memenuhi tanggung jawab yang datang dengan pekerjaan mereka, sesuai etimologi dari istilah "pekerjaan". Kinerja mengacu pada demonstrasi, pencapaian, atau manifestasi bakat dalam arti luas. Kinerja seorang individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk namun tidak terbatas pada tingkat pendidikan, pengalaman kerja, inisiatif, latar belakang pendidikan, dan motivasi mereka. Diharapkan bahwa hal ini akan menghasilkan keluaran yang berkualitas tinggi, karena keluaran individu berfungsi sebagai mekanisme umpan balik untuk memotivasi ketekunan yang berkelanjutan dalam melakukan tugas dengan keunggulan (Permatasari, 2015). Kinerja karyawan adalah sejauh mana persyaratan pekerjaan terpenuhi. (Simamora, 2004).

Motivasi kerja

Sutrisno (2012), Motivasi merupakan penentu penting yang mendorong individu untuk terlibat dalam tindakan yang ditentukan. Dengan demikian, motivasi sebagai dorongan mendasar untuk perilaku. Menurut Usman (2013), motivasi adalah keinginan yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan tindakan individu tersebut. Menurut Usman, (2013), ada empat sifat motivasional yang sangat esensial: prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan.

Budaya organisasi

Perilaku individu dapat dipengaruhi oleh budaya suatu organisasi, sehingga penting untuk menggunakan budaya sebagai tolok ukur dalam mengelola program dan kebijakan pengembangan organisasi. Ini menyangkut bagaimana budaya mempengaruhi organisasi dan bagaimana organisasi dapat mengelola budayanya (Panggabean, 2010). Robbins & Judge, (2011), budaya organisasi adalah persepsi umum di antara semua anggota organisasi. Menurut Stoner dkk. (2002), Arti menjadi anggota suatu masyarakat dibentuk oleh gagasan, tindakan, cerita, mitos, metafora, dan gagasan lain yang membentuk budayanya. Menurut Gibson (2006), Konsep budaya organisasi mengacu pada kerangka asumsi,

keyakinan, nilai, dan norma yang komprehensif yang dipegang dan dianut bersama oleh anggota organisasi.

Disiplin kerja

Istilah "disiplin" berkonotasi hukuman, namun konotasi sebenarnya berbeda. Etimologi istilah "disiplin" dapat ditelusuri kembali ke asal Latinnya "disciplina", yang menunjukkan tindakan memberikan instruksi atau bimbingan dalam masalah etika, spiritualitas, dan pengembangan pribadi. Konsep disiplin kerja diterapkan oleh pimpinan sebagai sarana untuk berkomunikasi secara efektif dengan bawahan mereka, dengan tujuan mendorong perubahan perilaku mereka. Selain itu, ini berfungsi sebagai mekanisme untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi ketentuan dan standar kelembagaan yang relevan (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2009).

3. RESULT AND DISCUSSION

Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua variabel yang diteliti masing-masing memuat lima item pertanyaan yang valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas kinerja pegawai dinilai reliabel karena nilai Cornbach Alpha lebih besar dari 0,60. Maka dipastikan seluruh variabel yang mempengaruhi hasil pemeriksaan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan nantinya dapat dilakukan analisis data.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5 Pengujian Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.805	1.311		.614	.542
	Disiplin Kerja	.331	.128	.318	2.576	.013
	Budaya Organisasi	.329	.126	.348	2.605	.012
	Motivasi Kerja	.281	.131	.284	2.141	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa unsur-unsur yang berhubungan dengan pekerjaan seperti disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kontribusi variabel independen terhadap variabel engagement masing-masing sebesar 0,318, 0,348, dan 0,284.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1

Temuan persamaan 1 berkaitan dengan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang signifikan dalam menjelaskan fluktuasi yang diamati pada motivasi kerja.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.878 ^a	.771	.762	1.43911	.771	84.197	2	50	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 2

Temuan persamaan 2 yang berkaitan dengan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja signifikan dalam menjelaskan fluktuasi yang diamati pada kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Persamaan 2

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.896 ^a	.802	.790	1.33611	.802	66.184	3	49	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Displin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) atau Varian Total

R^2 total 0,953 menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja menyumbang 95,3% dari variasi yang diamati dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya 4,7% dapat dikaitkan dengan variabel eksogen yang berada di luar lingkup model penelitian.

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Tabel 9. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.186	1.377		.119
	Displin Kerja	.399	.126	.379	.003
	Budaya Organisasi	.515	.115	.538	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Faktor independen (disiplin kerja dan budaya organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel mediasi (motivasi kerja) melalui koefisien regresi masing-masing. Artinya, variabel motivasi kerja juga meningkat jika variabel disiplin kerja dan budaya organisasi meningkat.

Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Tabel 10 Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.805	1.311		.542
	Displin Kerja	.331	.128	.318	.013
	Budaya Organisasi	.329	.126	.348	.012
	Motivasi Kerja	.281	.131	.284	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi, masing-masing variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap variabel dependen (kinerja

karyawan). Dengan demikian jika variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t persamaan Pertama

Tabel 11 Hasil Uji t persamaan pertama (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.805	1.311		.614
	Displin Kerja	.331	.128	.318	2.576
	Budaya Organisasi	.329	.126	.348	2.605
	Motivasi Kerja	.281	.131	.284	2.141

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t lebih besar dari nilai t krusial dan p-value kurang dari 0,05 menunjukkan signifikansi statistik untuk variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Tabel 12 Hasil Uji t persamaan kedua (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.186	1.377		1.587
	Displin Kerja	.399	.126	.379	3.165
	Budaya Organisasi	.515	.115	.538	4.491

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Nilai t kritis t tabel terlampaui dalam analisis variabel di atas, dan nilai p yang sesuai kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Analisis Jalur Sobel Test

Hasil dari sobel test 1,758 melebihi nilai t tabel sebesar 1,674 sebesar 0,05. Probabilitas satu sisi atau nilai-p adalah 0,039, di bawah tingkat signifikansi 0,05. Motivasi kerja berpengaruh dalam memediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sedakan uji sobel test variabel budaya organisasi sebesar 1,966 melebihi nilai t tabel sebesar 1,674 sebesar 0,05. Probabilitas satu sisi atau nilai-p adalah sebesar 0,024 berada di bawah tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya sebesar 0,05. budaya organisasi berpengaruh dalam memediasi hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Discussion

Variabel disiplin kerja mempunyai koefisien regresi positif ($t = 2,576$, Sig. $0,013 < 0,05$). Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan karena nilai taraf signifikansinya sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Koefisien regresi budaya organisasi bernilai positif dengan nilai thitung sebesar 2,605 dan Sig. $0,012 < 0,05$. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan, dengan ambang signifikansi sebesar 0,012 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$. Data tersebut menunjukkan bahwa budaya perusahaan

meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Variabel insentif kerja mempunyai koefisien regresi positif, nilai t hitung sebesar 2,141, dan Sig. 0,034 <0,05. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan karena tingkat signifikansinya sebesar 0,037, berada di bawah 0,05. Oleh karena itu maka motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan mempunyai nilai sebesar 0,379. Nilai t hitung disiplin kerja sebesar 3,165 dan nilai Sig sebesar 0,003 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,538 mempunyai pengaruh yang positif, nilai t hitung sebesar 4,491, dan Sig. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Dalam analisis variabel di atas, nilai kritis t tabel terlampaui, dan nilai p terkait kurang dari 0,05. Maka hubungan antara disiplin kerja dan kinerja sebagian besar dimediasi oleh tingkat motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,967 lebih besar dari nilai t kritis sebesar 1,674 pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, nilai 0,025 untuk probabilitas satu arah lebih kecil dari tingkat 0,05 yang diperlukan untuk signifikansi statistik. Oleh karena itu, motivasi kerja memainkan peran penting dalam menahan dampak budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan..

4. CONCLUSIONS

Penelitian yang ada menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Kehadiran etos kerja yang kuat dan budaya perusahaan yang mapan memberikan dampak yang cukup besar terhadap motivasi karyawan. Hasil yang diperoleh dari analisis rute dan uji Sobel menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini dampak pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Yogyakarta: BPFE*.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Permatasari, J. A. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. Brawijaya University.
- Rivai, V. (2009). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor departemen sosial kabupaten gorontalo. *Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). Prentice Hall.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (tiga). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. UIN-maliki Press.
- Sutianingsih, S., & Yuliyana, Y. (2023). Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Melalui Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan. *RESEARCH FAIR UNISRI*, 7(1), 112–126.
- Sutianingsih, & Yulianto, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Edunomika*, 06(01), 54–63.
- Sutrisno, W., Dwiastuti, S., & Karyanto, P. (2012). Pengaruh Model Learning Cycle 7e Terhadap Motivasi Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Biologi. *Prosiding Seminar Biologi*, 9(1).
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.
- Usman, L. H. (2013). PENGARUH KREATIVITAS MENGAJAR GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA PADA MATA PELAJARAN PRODUKTIF AKUNTANSI DI KELAS X. *Skripsi*, 1(911409095).
- Whitmore, J. (2002). *Coaching For Performance: Membangun Individu, Kinerja, dan Sasaran*. Jakarta: *Bhuana Ilmu Populer*.
- Winardi. (2016). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenada Media Group.