

The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The Education And Culture Office Of Lahat Regency

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat

Aliani ¹⁾; Amaludin ²⁾; Tri Rusilawati ³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ alianilia86@gmail.com ; ²⁾ algiano2013@gmail.com ; ³⁾ trirusilawati5@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [20 September 2025]

Revised [22 Oktober 2025]

Accepted [23 Oktober 2025]

KEYWORDS

Motivation, Work Discipline, And Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan rumus perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat yang berjumlah 60 orang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini, sehingga metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana metode sensus adalah pengumpulan data terhadap seluruh jumlah populasi yang ada. Hasil penelitian didapat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at the Lahat Regency Education and Culture Office. This study aimed to determine the effect of work discipline on employee performance at the Lahat Regency Education and Culture Office. This study aimed to determine the joint effect of motivation and work discipline on employee performance at the Lahat Regency Education and Culture Office. This study employed quantitative research using statistical calculation formulas and the SPSS program. The sample in this study was all 60 employees at the Lahat Regency Education and Culture Office. Therefore, the sampling method used was the census method, which involves collecting data from the entire population. The results showed that motivation significantly influences employee performance at the Lahat Regency Education and Culture Office. Work discipline significantly influences employee performance at the Lahat Regency Education and Culture Office. Motivation and work discipline significantly influence employee performance at the Lahat Regency Education and Culture Office.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan potensi yang berfungsi sebagai asset dan modal di dalam organisasi terutama organisasi pemerintahan yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata, sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi tidak pernah lepas dari kinerja pegawai yang ada didalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2020:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu." Menurut Mangkunegara (2022 : 67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya dalam mencapai tujuan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari pegawai diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti : Motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2021:191) motivasi adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2022:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Motivasi merupakan sebuah fungsi dari pengharapan seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya dengan tingkat menghasilkan pencapaian hasil kerja dan pada akhirnya akan membuahkan pemberian imbalan atas pencapaian hasil kerja yang diinginkannya. Motivasi adalah kesediaan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan tingkat dan daya yang tinggi dari seseorang tersebut untuk mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Dengan adanya motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, dimana seorang pegawai dengan motivasi yang dimiliki akan bekerja penuh dengan semangat dan senantiasa akan memaksimalkan pencapaian hasil kerja. Selain itu, kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai.

Menurut Sinungan (2020:125) disiplin adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada.

Disiplin kerja sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan-peraturan dalam organisasi. Disiplin kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya disiplin kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan aktivitas-aktivitasnya, dimana seorang pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan datang bekerja tepat pada waktunya dan senantiasa memanfaatkan waktu dengan tepat.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2021:191) motivasi adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2022:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2020:125) disiplin adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada.

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2020:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu." Menurut Mangkunegara (2022 : 67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

METODE PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Y
- α = Constanta
- b_1 = Koefisien Regresi Untuk X_1
- b_2 = Koefisien Regresi Untuk X_2
- X_1 = Variabel X_1
- X_2 = Variabel X_2

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan tingkat kepercayaan 95%.

Koefesien Diterminasi

Analisis koefesien diterminasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 Terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Diterminasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.304	2.322	
	Motivasi	.247	.044	.295
	Disiplin Kerja	.687	.046	.782

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas didapat persamaan regresi $Y = 3,304 + 0,247 + 0,687$. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai constanta sebesar 3,304, hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) diabaikan atau di asumsikan Nol maka nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 3,304. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,247, hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_1) ditingkatkan sebesar 0,247 satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,247 satu - satuan. Jadi besarnya pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,247 atau 24,7 % dan sisanya 75,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,687, hal ini berarti jika Disiplin Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 0,687 satu - satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,687 satu - satuan. Jadi besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,687 atau 68,7 % dan sisanya 31,3 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependent secara sendiri – sendiri, dengan dasar pengambilan keputusan dan kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independent secara individual berpengaruh terhadap variabel dependent
- Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel independent secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.

Tabel 2 Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig.
Motivasi	5.632	.000
Disiplin Kerja	14.932	.000

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas menjelaskan :

1. Pengujian pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)
 Hasil tabel di atas dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai $0,000 < 0,05$, hal ini berarti variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a , jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y).
2. Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)
 Hasil tabel di atas dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a , jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y)

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama – sama, sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka nilai H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independent secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependent
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independent secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependent

Berikut ini pengujian pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1516.787	2	758.393	180.976	.000 ^a
Residual	238.863	57	4.191		
Total	1755.650	59			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama – sama.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel indevidenden. Nilai Koefisien Determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai

Koefisien Determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.929 ^a	.864	.859

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel 4 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,864, hal ini berarti variabel Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 86,4 % dan sisanya 13,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada bab ini penulis merincikan kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $0,000 < 0,05$, hal ini berarti variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a , jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y).
2. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a , jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y).
3. Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama – sama.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka berikut ini dapat diuraikan beberapa saran dari hasil penelitian yaitu :

1. Motivasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat hendaknya ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan senantiasa memberikan arahan kepada pegawai dalam upaya meningkatkan pencapaian hasil kerja, maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja
2. Disiplin kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat harus ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan teguran dan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga pegawai mendapatkan efek jerah sehingga dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai
3. Dengan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, maka hendaknya pimpinan senantiasa meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Síkula, 2022, . Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung
 Arikunto, 2020. Manajemen Penelitian, Edisi Revisi, Rineka Cipta Jakarta
 Asa'ad dalam Pasolog, Harbani, 2022. Teori Administrasi Publik., Bandung: Alfabta

- David, 2020. *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts, and Cases*, Edisi 16, Global Edition, Malaysia: Pearson Education.
- Fahmi, 2023, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Faustino Cardoso Gomes, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Hamali, 2020, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hardi, 2021, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Medan Petisah*.
- Hasan, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Hasibuan, 2021. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, 2020. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman, 2021. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPEE. Yogyakarta
- Helina, 2023. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan*
- Kopelman, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Kusriyanto, 2022, *Pengantar Desain Komunikasi Visual*. Yogyakarta: Andi
- Leon C. Mengginsan, 2022, *Human Resource Management*. Dame Publications
- Mangkunegara, 2021. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, 2022. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- McClelland, 2022, *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Moekijat, 2020. *Teori Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju
- Nawawi, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Newstrom, 2021. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Poltak Sinambela, 2020, *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*, Jakarta, Bumi Aksara
- Rivai, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, 2020, *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, 2023, *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Santi, 2022, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah*.
- Sedarmayanti, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sekaran, 2021. *Metodologi Penelitian*, PT. Pustaka Baru Pers, Yogyakarta
- Siagian, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 5)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Sinungan, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sudjana, 2022. *Metodologi Penelitian*, Rajawali Pers, Jakarta
- Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&H*. Alfabeta Bandung
- Suryabrata, 2021. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Tarman, 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pemberdayaan Pemuda Dan Olahraga Nasional (PP-Pon) Kementerian Pemuda Dan Olahraga*.
- Warsito, 2021, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar*
- Wursanto, 2020. *Kearsipan 1*, Yogyakarta : Kanisius Yogyakarta.