

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEPALA KAMPUNG KECAMATAN TALISAYAN

Kristian Bondon

Universitas Muhammadiyah Berau

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Email : kristian@umberau.ac.id

Received: September 1th, 2023. Revised: Oktober 1th, 2023. Accepted Oktober 20th, 2023

Abstract

The aim of this research is to clearly determine the influence of work motivation and work discipline on the performance of employees in the Talisayan District Village Head's Office. The type of data in this research is quantitative data using primary data and secondary data obtained from the Talisayan District Village Head Office. The samples taken were answers to questionnaires from respondents. The data analysis method used in this research is questionnaire testing carried out using validity and reliability tests and hypothesis testing is carried out using multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination. Based on the results of data analysis with the help of the SPSS version 23 program, the t test results show that the work motivation variable has no effect on employee performance, and the work discipline variable has an effect on employee performance. Meanwhile, the results of the F test show that the variables of work motivation and work discipline simultaneously influence employee performance. And the amount of ability (R²) that influences work motivation and work discipline on employee performance is 24.9%, while the remaining 75.1% is influenced by other factors.

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara jelas pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Kampung Kecamatan Talisayan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari Kantor Kepala Kampung Kecamatan Talisayan. Sampel yang diambil adalah jawaban dari kuesioner dari responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian kuesioner dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas dan pengujian hipotesis dilakukan dengan

menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji F diperoleh bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan besarnya kemampuan (R^2) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 24,9% sedangkan sisanya adalah sebesar 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. (Notoatmodjo, 2003: 3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja

yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai penelitian yang dilakukan oleh Maslan Banni, Nilam Korompot dan Robiansyah terhadap kinerja pegawai PT.PLN wilayah Kalimantan Timur juga membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Namun faktanya masih ada di temukan kesenjangan yang terjadi di lingkungan kantor kepala kampung kecamatan talisayan, ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Peneliti melihat ada beberapa pegawai ada yang terlambat masuk kerja dan tidak disiplin.

Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai, Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kepala Kampung Kec.Talisayan)”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:10) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi” menjelaskan pengertian MSDM ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2010: 141).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008: 213). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2010: 193).

Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1982: 19).

Kinerja Pegawai

Menurut Maryoto (2000: 91), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut (Simamora, 2005: 237), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2009: 18) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Data Hasil Penelitian Profil Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti, maka data jumlah responden dapat dikelompokkan berdasarkan Jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir

dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki-laki	18	72%
2	Perempuan	7	28%
	Total	25	100%

Sumber: Data kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 18 yang berarti lebih banyak dibandingkan responden perempuan dengan jumlah 7 orang.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Persentase
1	23 – 27	4	16%
2	28 – 32	7	28%
3	33 – 37	9	36%
4	38 – 42	5	20%
	Total	25	100%

Sumber: Data kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kelompok usia terbanyak yaitu usia 33-37 tahun dengan jumlah 9 orang sedangkan kelompok usia yang paling sedikit yaitu 23-27 tahun dengan jumlah 4 orang.

Tabel 5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMA	14	56%
2	Diploma	0	0
3	S1	11	44%
	Total	25	100%

Sumber: Data kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA merupakan responden terbanyak yaitu 14 orang dan yang terendah yang berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 0.

Tabel 6. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase
1	1 Tahun	4	16%
2	2 Tahun	3	12%
3	3 Tahun	4	16%
4	4 Tahun	6	24%
5	>5 Tahun	8	32%
	Total	25	100%

Sumber: Data kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang terbanyak yaitu yang bekerja selama >5 tahun dengan jumlah 8 orang dan yang terendah yang bekerja selama 2 tahun dengan jumlah 3 orang.

Hasil Kuesioner

Dari hasil keseluruhan atribut kuesioner yang telah diisi para responden, maka akan diberikan tabulasi kuesioner pada tabel berikut: Tabel 7. Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Motivasi Kerja					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	15	10	0	0	0	25
2	12	13	0	0	0	25
3	14	11	0	0	0	25
4	7	12	6	0	0	25
Jumlah	48	46	6	0	0	100

Sumber : data diolah dari hasil kuesioner, tahun 2020

Dari hasil tabulasi kuesioner di atas untuk variabel motivasi kerja, diketahui bahwa pilihan terbanyak dari para responden berada pada pertanyaan pertama dengan pilihan sangat setuju sebanyak 15 responden.

Jumlah pilihan jawaban yang paling banyak dipilih dari kelima pertanyaan di atas berada pada pilihan sangat setuju dengan jumlah 48. Sedangkan jumlah pilihan jawaban yang paling sedikit berada pada pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah 0.

Tabel 8. Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Disiplin Kerja					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	9	16	0	0	0	25
2	10	13	2	0	0	25
3	14	11	0	0	0	25
4	10	15	0	0	0	25
Jumlah	43	55	2	0	0	100

Sumber : data diolah dari hasil kuesioner, tahun 2020

Dari hasil tabulasi kuesioner di atas untuk variabel disiplin kerja, diketahui bahwa pilihan terbanyak dari para responden berada pada pertanyaan pertama dengan pilihan setuju sebanyak 16 responden.

Jumlah pilihan jawaban yang paling banyak dipilih dari kelima pertanyaan di atas berada pada pilihan setuju dengan jumlah 55. Sedangkan jumlah pilihan jawaban yang paling sedikit berada pada pilihan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah 0.

Tabel 9. Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja

Pertanyaan	Kinerja					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
1	19	6	0	0	0	25
2	10	13	2	0	0	25
3	13	12	0	0	0	25
4	9	16	0	0	0	25
5	7	18	0	0	0	25
Jumlah	58	65	2	0	0	125

Sumber : data diolah dari hasil kuesioner, tahun 2020

Dari hasil tabulasi kuesioner di atas untuk variabel kinerja, diketahui bahwa pilihan terbanyak dari para responden berada pada pertanyaan pertama dengan pilihan sangat setuju sebanyak 19 responden.

Jumlah pilihan jawaban yang paling banyak dipilih dari kelima pertanyaan di atas berada pada pilihan setuju dengan jumlah 65. Sedangkan jumlah pilihan jawaban yang paling sedikit berada pada pilihan tidak

setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah 0.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

- variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y).
- Variabel bebas (*independent variabel*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional yang digunakan dan diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

- Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja (X1) yang di maksud dalam penelitian ini adalah, dalam bekerja di suatu organisasi diperlukan sesuatu yang dapat mendorong kinerja pegawai contohnya adalah semangat dalam bekerja, semangat inilah yang dapat diartikan sebagai motivasi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja sangat berguna untuk kemajuan suatu perusahaan/instansi semakin

kuat motivasi seorang pegawai dalam bekerja semakin baik juga kinerja yang di hasilkan.

b. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja (X2) yang di maksud dalam penelitian ini adalah, sikap atau perilaku patuh seorang pegawai dalam menjalan peraturan yang telah di tentukan oleh instansi tempat ia bekerja, baik itu mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) yang di maksud dalam penilitian adalah, hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang di berikan . Dalam hal ini tingkat keberhasilan kinerja pegawai tersebut tergantung pada kemampuan pegawai tersebut dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang di embannya.

Unit Analisis, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan tertentu yang di perhitungkan sebagai subjek penelitian. dalam pengertian yang lain, unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berakitan dengan fokus/komponen yang di teliti. Unit Analisis dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kepala Kampung Kec.Talisayan.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) Populasi yaitu: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas:

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kepala Kampung kec.talisayan berjumlah 25 orang.

3. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Soekidjo. 2005: 79). sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kepala Kampung Kec.Talisayan atau menggunakan sample jenuh (populasi di jadikan sample)

Jenis dan Sumber Data

Data Penelitian adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi (Suharsimi Arikunto, 2002 : 96). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang akan di dapat dari Kantor Kepala Kampung Kec.Talisayan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengelolaan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data *kuantitatif* maupun data *kualitatif* (Sustrisno, 2001). Yang di maksud pada pengertian diatas adalah data yang di dapat

dari berbagai sumber yaitu buku literatur, artikel, jurnal, internet, catatan, dokumen dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden, yang akan di bagikan dan di isi oleh pegawai/responden pada Kantor Kepala Kampung Kec. Talisayan dengan secara random/acak.

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkat skala Likert yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dapat melihat tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Penilaian Pengukuran Likert

KODE	KRITERIA JAWABAN	NILAI
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Studi Pustaka

Studi literatur sebagai teknik pengumpulan data kualitatif dilakukan dengan cara menelusuri dokumen penting yang dianggap berkaitan dengan fokus penelitian. Teknik ini disebut juga studi kepustakaan. Data yang diperoleh dari studi kepustakaan bisa berupa teks atau gambar

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Analisis yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan persamaan regresi linear berganda, sebelum adanya tabel bantu hasil rekapitulasi kuesioner mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kepala kampung kecamatan talisayan yang telah disebar kepada responden sebanyak 25 responden.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis diatas maka dapat diketahui beberapa hal berikut ini :

1. Pengaruh Motivasi Kerja

Nilai koefisien motivasi kerja (X1) hasil Uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,948. nilai signifikan ini lebih besar dari probabilitas (0,05). Nilai t hitung yang didapat -0,066 dan t tabel yang didapat 2,073. Nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kepala kampung kecamatan talisayan, akan tetapi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kepala Kampung Kecamatan Talisayan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja

Nilai Koefisien disiplin kerja (X2) hasil Uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pelatihan sebesar

0,019, nilai signifikan ini lebih besar dari probabilitas (0,05). Nilai t hitung yang didapat 2,526 dan t tabel yang didapat 2,073. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kepala Kampung Kecamatan Talisayan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

Hasil uji F dapat diketahui nilai signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0,043 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai F hitung yang didapat 3,644 sedangkan nilai F tabel yang didapat 3,44. Nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikan yang $<$ 0,05 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kepala Kampung Kecamatan Talisayan.

Hasil koefisien determinasi diperoleh hasil 0,249 atau artinya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kepala Kampung Kecamatan Talisayan sebesar 24,9% yang berarti bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 24,9% pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi oleh faktor lain .

Hasil analisa diatas menunjukkan pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, tanggung jawab, kondisi lingkungan kerja serta pendaangunaan pegawai

diperlukan untuk memacu kinerja pegawai, maka Kantor Kepala Kampung hendaknya memenuhi beberapa penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Salah satunya melalui penerapan disiplin kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sikap disiplin sangat penting dalam kinerja pegawai. Karena melalui sikap disiplin maka pegawai akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Sedangkan untuk motivasi kerja yang diteliti tidak terlalu berpengaruh untuk kinerja pegawai Kantor Kepala Kampung Kecamatan Talisayan, hal ini dikarenakan pemberian metode motivasi yang berdampak negatif, peneliti melihat adanya intimidasi dari pimpinan membuat pegawai merasa tertekan dan menimbulkan rasa takut sehingga kinerjanya menurun. Pemberian motivasi negatif di beberapa tempat kerja memang ada yang efektif tetapi untuk di kantor kepala kampung Talisayan, metode ini justru berdampak negatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam uji t variabel motivasi kerja berdasarkan data t hitung $<$ t tabel atau $-0,066 >$ 2,073, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial.

2. Dalam uji t variabel disiplin kerja berdasarkan data t hitung $>$ t tabel atau $2,526 > 2,073$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial.
3. Dalam uji F simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berdasarkan data F hitung $>$ F tabel atau $3,644 > 3,44$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Setelah melakukan penelitian, maka penulis memberikan masukan berupa saran untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi kerja merupakan pendorong kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif bentuk balas jasa yang diberikan oleh kantor atas apa yang telah diberikan oleh pegawai. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh instansi. Tetapi metode pemberian motivasi kepada pegawai harus diperhatikan. Pimpinan harus mengubah metode pemberian motivasi terhadap pegawainya sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik dan tujuan organisasi bisa tercapai.
2. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan memberikan

kesadaran akan pentingnya disiplin dan membangun bersama-sama lingkungan yang disiplin agar para pegawai merasa mendapatkan dukungan untuk selalu disiplin dalam bekerja dan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi.

3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan-permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas indikator-indikator variabel penelitian yang akan digunakan agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Almustofa, Resa. 2014. *Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Diponegoro Semarang.

Al-Quran surat An-Nisa ayat 59

Amrizal Ayyub, Muhammad. Jubaidah, Winda. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Di Kabupaten Berau, *CAM Journal: Change Agent For Management Journal*, Vol 2, No. 2, UM Berau.

Bayu, Muhammad, dkk, 2016, The Influence of Compensation and Organizational Culture and Work Conflict to Organizational Commitment and Cooperatives

- Management Performance in East Kalimantan – Indonesia, *European Journal of Business and Management*, vol 8, publisher: IISTE.
- Di Kabupaten Berau, *Eco-Build: Economy Bring Ultimate Information All About Development Journal*, Vol. 5, No. 1. UM Berau
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Heidjrachman & Husnan, S, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hernowo Narmodo dan Farid Wajdi. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Wonogiri: Tesis, Program Magister Sains.
- Semitoniti, Alex. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Jubaidah, Winda. Mawi, Tiarasari, 2022, The Effect Of Responsibility And Discipline On Work Achievement Of Employees At The Office Of Education In Berau District, *CAM Journal: Change Agent For Management Journal*, Vol 6, No. 1, UM Berau.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Susanti, Endah, 2017, Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai Smp Negeri 3 Di Berau: Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pegawai, *Eco-Build: Economy Bring Ultimate Information All About Development Journal*, Vol. 1, No. 2. UM Berau
- Muslimin, 2021, Pengaruh Pertumbuhan Penduduk Terhadap Pendapatan Per Kapita
- Zuhria Husna, Hasibuan. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja*

*Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Tenaga Kerja Padang
Lawas. Universitas Diponegoro
Islam Negeri Sumatera Utara.*

*Munawaroh, S. (2018).
Efek Moderasi Dari Komitmen
Organisasi, Budaya Organisasi
Dan Gaya Kepemimpinan*

*Terhadap Hubungan Antara
Partisipasi Penyusunan Anggaran
Terhadap Kinerja Manajerial
Pemerintah Kota
Makassar. Accountia Journal
(Accounting Trusted, Inspiring,
Authentic Journal), 2(01).*