

---

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINIRJA PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan Dan Perindustrian  
Kabupaten Tanah Bumbu)**

---

**Nadya Anissa**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat  
E- mail : ndyanissa198@gmail.com

**Meiske Claudia**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat

**ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim of knowing and analyzing: 1) the simultaneous influence of motivation and work discipline on employee performance (study of civil servant employees of the Tanah Bumbu Regency Trade and Industry Service; 2) the partial influence of motivation on employee performance (study of civil servant employees of the Trade Service and Industry of Tanah Bumbu Regency); 3) the partial influence of work discipline on employee performance (study of civil servant employees at the Tanah Bumbu Regency Trade and Industry Service). This research uses explanatory research with a causal relationship approach and the type of data used is quantitative data processed using multiple linear regression analysis. The population in this study was 46 people. The technique used in selecting samples is the saturated sample technique. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Research data comes from primary data and the data collection process uses questionnaires, observations and interviews.*

*The results of this research prove that: (1) Work Motivation and Discipline have a simultaneous and significant influence on Employee Performance (Study of Civil Servant Employees at the Tanah Bumbu Regency Trade and Industry Service). (2) Motivation has a partial and significant influence on employee performance (Study of Civil Servant Employees at the Tanah Bumbu Regency Trade and Industry Service). (3) Work Discipline has a partial and significant influence on Employee Performance (Study of Civil Servant Employees at the Tanah Bumbu Regency Trade and Industry Service).*

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

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu; 2) pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu); 3) pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research dengan pendekatan hubungan kausal dengan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 orang. Teknik yang*

digunakan dalam memilih sampel adalah Teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu). (2) Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu). (3) Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu).

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

## PENDAHULUAN

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah bumbu adalah salah satu organisasi pemerintahan yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di kabupaten tanah bumbu. Dinas Perdagangan dan Perindustrian berdiri pada tahun 2003 setelah pemekaran dari Kabupaten induknya yaitu Kabupaten Kotabaru. Dinas Perdagangan dan Perindustrian ini mempunyai 4 bidang yaitu sarana prasana perdagangan, perdagangan, pemitralogian dan perindustrian.

Menurut Mangkunegara (2011), produktivitas adalah hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai secara kualitatif dan kuantitatif dalam pemenuhan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Wexley dan Yukl (2005) adalah motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pimpinan dan staff pegawai PNS Dinas Peradagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu ialah terdapat beberapa pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi maupun rendah. adapun penilaian kinerja yang terjadi setiap bulan pada Dnas Perdagngan dan Prindustrian Kabupaten Tanah Bumbu dengan rata-rata dari sub-sub usur penilaian. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memperoleh data penilaian kinerja karyawan yang terjadi pada bulan Januari-Mei 2020 dpat dilihat pada Tabl 1.1 sbagai berikut:

**Tabel 1.1**

Kinerja Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu Pada Januari – Mei 2020

<u>Skor</u>	<u>Banyaknya Pegawai</u>	<u>Persentase</u>
91-100	4 pegawai	8,69%
76-90	2 pegawai	4,34%
61-75	5 pegawai	10,8%
51-60	20 pegawai	43,47%
> 50	15 pegawai	32,60%
<b>Total</b>	<b>46 Pegawai</b>	<b>100%</b>

*(Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu)*

Berdasarkan pada tabel 1.1 penilaian kinerja diatas menunjukkan bahwa terdapat 15 pegawai dengan skor >50 dengan persentase 32,60% yang artinya bahwa 15 pegawai tersebut dikatakan kurang. Hal ini dapat diartikan bahwa 15 pegawai tersebut memiliki kinerja yang kurang sehingga kinerja pegawai masih belum optimal dalam mengerjakan tugasnya di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi maka pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu perlu menciptakan motivasi dan disiplin kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu motivasi, Menurut Mangkunegara (2005:61) adalah motivasi dapat terbuat dari perilaku (*attitude*) pegawai dengan adanya situasi/suasana yang ada di perusahaan/instansi (*situation*). Agar tercapainya keinginan akan tingginya standar kerja, maka ditetapkan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu tersebut, sehingga pegawai diharapkan untuk mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Dari wawancara yang telah peneliti lakukan dengan pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu ialah terdapat beberapa pegawai yang masih mempunyai tingkat motivasinya rendah dikarenakan bahwa pegawai merasa tidak puas dalam bekerja. Adapun adapun dari wawancara yang peneliti lakukan dengan staff pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu ialah staff pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu mengatakan bahwa mereka merasa tidak puas dalam bekerja dikarenakan pimpinan kurang memberi perhatian kepada mereka seperti memberikan dorongan semangat untuk melakukan pekerjaan serta menghargai hasil kerja yang telah mereka lakukan. Untuk melihat motivasi kerja pegawai, maka dapat dilihat dari Tabel 1.2 daftar absensi pegawai periode Januari – Mei 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.2

Daftar Absensi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian  
Kabupaten Tanah Bumbu Pada Januari – Mei 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	I	S	A	C	Total Ketidakhadiran
Januari	46	1	1	1	2	5
Februari	46	-	13	-	-	13
Maret	46	-	1	-	-	1
April	46	-	-	-	-	-
Mei	46	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>19</b>

(Data Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu)

Berdasarkan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa kabar hanya ada 1 orang. Dimana pada bulan Januari 2020 di antara 19 ketidakhadiran ada pegawai tanpa keterangan selama 1 bulan penuh. Hal ini disebabkan karena pegawai tersebut merasa tidak dihargai dalam menyelesaikan tugasnya maka dari itu pegawai tersebut bolos atau tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 1 bulan penuh. sehingga pegawai tersebut akan diberi sanksi hukuman berupa potongan sebesar 3% dari Tunjangan Tambahan Penghasilan (PTT). Dengan adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan selama 1 bulan penuh menunjukkan bahwa tingkat motivasi masih dinyatakan cenderung rendah. Adapun pegawai yang masih telat masuk kerja namun karena terjadinya Covid-19 pada tahun 2020 menyebabkan *fingerprnt* tidak digunakan untuk sementara waktu dan hanya menggunakan absensi kertas yang menyebabkan tidak diketahui siapa saja yang telat masuk dan siapa saja masuk tepat waktu serta

pegawai yang masuk kerja di bagi menjadi 2 grup, dimana pegawai yang masuk kerja bergantian yaitu 1 hari masuk kerja dan 1 hari tidak masuk kerja. Walaupun dalam hal ini absensi pegawai masih memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk berhadir ke kantor, tapi ada dengan hal lain atasan kurang sepenuhnya memberi dukungan/motivasi terhadap pegawai-pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu. Hal ini dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa pimpinan atau atasan kurang perhatian terhadap bawahannya sehingga bawahannya merasa kurang termotivasi dan mengakibatkan pekerjaan mereka tidak terselesaikan serta dapat menyebabkan beberapa pegawai memiliki kinerja yang kurang baik untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Faktor lain yang menjadi hambatan hasil kinerjanya masih kurang di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Tanah Bumbu adalah Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu tersebut maka pegawai dituntut untuk mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada serta mengikuti prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi. Dari wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu ialah terdapat beberapa staff pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu terlambat masuk kerja dan pulang cepat pada waktu tidak sesuai jam kantor. Adapun peneliti melakukan wawancara terhadap staff pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap staff pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu ialah beberapa staff pegawai PNS masih ada yang terlambat dan pulang cepat tidak sesuai jam kantor hal ini disebabkan karena terjadinya covid-19 pada tahun 2020 menyebabkan terjadinya beberapa staff pegawai PNS yang terlambat bahkan pulang cepat tidak sesuai jam kantor. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.3 daftar kehadiran pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu sebagai berikut :

Tabel 1.3

Daftar Kehadiran Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian  
Kabupaten Tanah Bumbu Periode Januari – Mei 2020

No.	Keterangan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Total
1	Terlambat	35	29	30	20	25	139
2	Pulang Cepat	1	1	4	2	2	10

(Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perdagangan dan Perindustrian

Kabupaten Tanah Bumbu)

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa dimana pada bulan januari – mei 2020 berjumlah 139 orang yang terlambat masuk kantor sehingga 139 orang tersebut akan diberikan sanksi oleh pimpinan yang berupa potongan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) 1% sedangkan pada bulan januari – mei 2020 berjumlah 10 orang yang pulang cepat tidak sesuai jam kantor juga akan diberi sanksi yang sama oleh pimpinan. Hal ini dapat disimpulkan oleh peneliti yaitu masih banyak pegawai datang terlambat serta pulang cepat tidak sesuai jam kantor sehingga dapat membuat disiplin kerjanya menurun dan kinerjanya juga menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu)”**.

#### RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu)?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu)?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu)?

#### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2017 : 182) kinerja pegawai adalah hasil dan perilaku kerja seseorang pegawai dalam satu periode atau 1 tahun.

##### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2002), indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Ketepatan waktu

##### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:189) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Budaya organisasi
- h. Lingkungan kerja
- i. Loyalitas
- j. Komitmen
- k. Disiplin kerja

##### **Motivasi**

Menurut Serdamayanti (2017:154) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

### **Indikator Motivasi**

Menurut McClelland dalam Toha (2012), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan berprestasi (*need of achievement*)
- b. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*)
- c. Kebutuhan berafiliasi (*need of affiliation*)

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2009:116) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Intern
  - a) Keinginan untk dpt bertahan hidup
  - b) Keinginan untuk dpt mmiliki
  - c) Kinginan untukmemperoleh pnghargaan
2. Faktor Ekstern
  - a) Kondisilingkungan kerja
  - b) Kumpensasi yg memandai
  - c) Pengawas yg baik
  - d) Adanyjaminan pkerjaan
  - e) Statos dan tanggung jawab
  - f) Peraturan yg tidak ribet.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah keahlian kerja yang dimiliki seseorang untk bekerja sesuai dengan aturan-aturanberlaku dngan tidak melanggar aturan\_aturan yg sdah ditetapkan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:194), indikator adalah sebagai berikut :

1. Tujuandankemampuan
2. Tiladan atasan
3. Timbal balik
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanski hukuman
7. Ketigasan

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Serdamayanti (2017:154) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Dalam penelitian Bertonal & Bachri (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Kemudian penelitian Sulaeman (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja. Pegawai dengan kinerja kerja yang tinggi cenderung lebih memiliki motivasi dalam dirinya dan mampu menciptakan suasana kerja yang baik sehingga meningkatkan pula kinerjanya dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, pada pegawai dengan kinerja kerja yang rendah cenderung kurang memiliki motivasi dalam dirinya dan kurang mampu menciptakan suasana kerja yang baik sehingga menurunkan kinerjanya dalam bekerja.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

disiplin kerja yang kurang akan dapat menurunkan hasil kerja apabila pegawai melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi begitu pula sebaliknya apabila pegawai tidak melanggar peraturan maka disiplin kerjanya tinggi sehingga dapat meningkatkan hasil kerja.

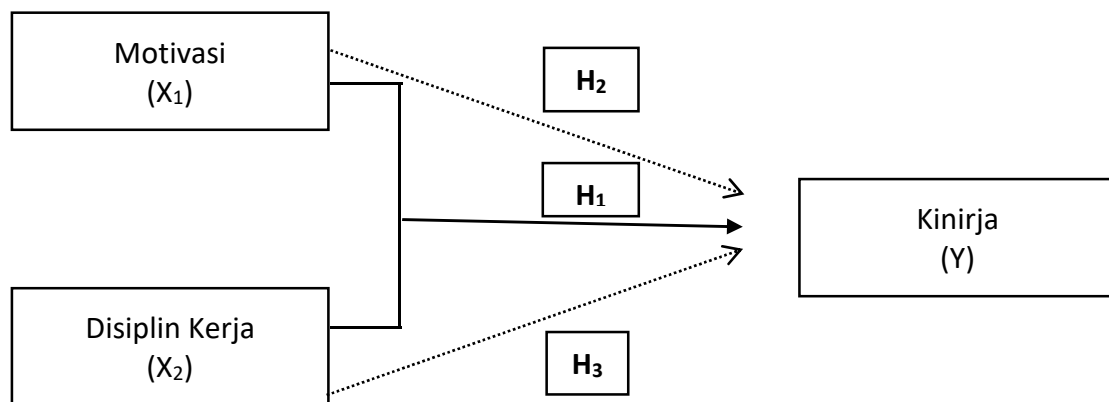
Dalam Penelitian Sulaeman (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja. Adapun dalam Penelitian Eka (2018) ada pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian Solichin, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara variable motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Selain itu, dalam penelitian Dapu (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

## KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

### 1. Kerangka Pikir



Sumber Hipotesis :

H<sub>1</sub> : (Purnomo, dkk, 2017)

H<sub>2</sub> : (Pratiwi & Darmastuti, 2014), (Bertonal & Bachri, 2014), (Budianto, 2020)

H<sub>3</sub> : (Rori, dkk 2016) (Sulaeman, 2018), (Eka, 2018)

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya melalui serangkaian analisis. berdasarkan kerangka konseptual (model penelitian) yang telah dirumuskan dan kajian teori yang telah diuraikan serta hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Desiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Berpengaruh scara simultan terhadap Knerja Pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu

H<sub>2</sub> : Diduga Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu.

H<sub>3</sub> : Diduga Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu.

### **METODE PENELITIAN**

Ruang Lingkup dalam penelitian ini mencakup pada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu).

Penelitian ini menggunakan metode adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu, Provinsi Kalimantan Selatan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi unit analisis adalah individu Pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu. Populasi yang diambil oleh peneliti adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu sebanyak 46 orang.

Teknik *NonProbability-Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu *sampling-jenuh* (sensus). *Sampling Jenuh* adalah semua populasi yang diambil menjadi sampel (Sugiyono, 2017:85). Peneliti menggunakan Teknik *sampling jenuh* karena populasi yang diambil adalah seluruh anggota Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 46 orang pegawai. Peneliti mengambil sampel penelitian seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat diukur dengan menggunakan penilaian kinerja yang ditetapkan setiap bulannya.

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

#### **Hasil dan Analisis**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. data yang didapat dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner yang akan dibagikan kepada para responden yaitu pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu sebanyak 46 orang responden.

Karakteristik responden memiliki hasil responden yaitu pegawai PNS dalam penelitian ini sebanyak 25 orang untuk laki-laki dan 21 orang untuk perempuan. Kebanyakan responden terdapat dalam kantor dinas ini yaitu pegawai yang memiliki umur sekitar 18-30 tahun totalnya paling sedikit 2 orang, pegawai yang memiliki umur sekitar 31-45 tahun totalnya ada 21 orang dan pegawai yang memiliki umur sekitar >45 tahun totalnya 23 orang. Status pernikahan dalam kantor dinas ini yaitu pegawai yang menikah sebanyak 37 orang, pegawai yang belum menikah sebanyak 8 orang dan pegawai yang janda paling sedikit 1 orang. Pendidikan terakhir dalam kantor dinas ini yaitu pegawai yang lulusan dari SLTA sebanyak 15 orang, pegawai yang lulusan dari D3 sebanyak 2 orang, pegawai yang lulusan dari S1 sebanyak 27 orang dan pegawai yang lulusan dari S2 paling sedikit 2 orang. Lama bekerja dalam kantor dinas ini yang paling banyak yaitu sekitar 11-15 tahun sebanyak 34 orang dan yang paling sedikit sekitar tahun 1-10 tahun, 16-20 tahun & >20 tahun yaitu 4 orang.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang akan diukur. Jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner maka kuesioner tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013:52). untuk mengetahui



apakah uji yang dilaksanakan valid yaitu adalah Ketika  $r$  hitung dan sig.  $< 0,05$  dan begitu pula sebaliknya. Dasar untuk pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil hitung peneliti, dapat diketahui bahwa seluruh item yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dengan nilai  $r$  tabel sebesar 0,361.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur pada suatu kuesioner yang berupa indikator dari variable atau konstruk. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien realibilitas  $> 0,70$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien realibilitas  $< 0,70$  maka instrument memiliki reliabilitas yang tidak baik

Berdasarkan hasil hitung peneliti, dapat diketahui bahwa seluruh variable adalah reliable karena memiliki nilai crobach alpha lebih dari 0,70.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Uji normalitas untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian mempunyai distribusi normal maupun tidak normal. Untuk dapat mengetahui distribusi normal maupun tidak normal sebagai berikut :

- 1) Apabila mempunyai Nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka dinyatakan distribusinya tidak normal.
- 2) Apabila mempunyai Nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka dinyatakan distribusinya normal.

Berdasarkan hasil hitung yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,108  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal atau populasi dalam penelitian ini di ambil dari populasi yang tepat.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil hitung yang telah dilakukan oleh Peneliti dapat diketahui bahwa nilai (VIF 1,943  $< 0,10$ ) (Tolerance 0,515  $> 0,10$ ) ini maksudnya adalah motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak menimbulkan gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi Spearman's rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai sig lebih lebih besar dari 0,05, maka kesimpolannya adalah tdkk terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulan adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil hitungan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi variable independen disiplin kerja yaitu 0,154  $>$

0,10 dan nilai signifikansi variable independen motivasi  $0,475 > 0,10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

**Uji Linieritas**

Tujuan dari uji linieritas adalah memberitahukan bahwa dalam dua variable apakah memiliki hub yg linier atau tidak sig. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi liner. Pengujian SPSS dengan menggunakan Test for Linierity dengan pada taraf signifikansi  $< 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Apabila nilai Sig.  $< 0,05$  maka terdapat hubungan yang linier antara variable bebas dengan variable terikat.
- 2) Sebaliknya, nilai Sig.  $> 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variable bebas

Berdasarkan hasil hitungan oleh peneliti dapat diketahui bahwa ada hubungan linier antara dua variable maka nilai akhir (sig $<0,05$ ). Penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil akhir yaitu nilai sig. dari (X<sub>1</sub>) atau motivasi yaitu 0,004 dan disiplin kerja nilai sig. adalah 0,027. Dilihat dari nilai sig. kedua variable tersebut adalah dibawah 0,05 ini maksudnya adalah kedua variable (X). tersebut memiliki hubungan linier kepada kinerja pegawai (Y).

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah apabila jumlah variable bebas yang digunakan lebih dari satu dengan satu variable terikat. Peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

- Dimana :
- Y = Kinerja Pegawai
  - X<sub>1</sub> = Motivasi
  - X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
  - $\alpha$  = Konstanta
  - $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi
  - e = Standar Error

Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien regresi	t hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja (Y)	Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,586	6,895	0,000	Signifikan
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,516	5,207	0,000	Signifikan
Konstanta =		-4,381	Adjusted R Square =		0,906
R =		0,954	F Hitung =		217,445
R Square =		0,910			
Standar Error of the					
Estimated =		1,311	Sig. F =		0,000

Berdasarkan Tabel 5.31 pengujian regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$= -4,381 + 0,586 + 0,516 + 1,311$$

Interpasi dari hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- konstanta (a) = -4.381 adalah nilai konstanta yang bernilai negatif, ini menunjukkan bahwa apabila variable motivasi dan disiplin kerja tidak ada kenaikan atau penurunan maka variable tetap atau konstan sebesar -4.381
- koefisien regresi motivasi sebesar 0,586 menunjukkan bahwa variable motivasi bernilai positif, artinya adalah bahwa adanya hubungan yang satu arah antara motivasi dan kinerja.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,516 menunjukkan bahwa variable disiplin kerja bernilai positif. Artinya adalah bahwa mempunyai hubungan yang searah antara disiplin kerja dan kinerja.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square atau R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh-pengaruh variable-independen terhadap variable dependen. Berdasarkan padatablel 5.31 terdapat Nilai R sebesar 0,954 artinya korelasi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,954. Nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat karena berada di antara 0,800-1,000. Nilai adjusted R Square pada koefisien determinasi sebesar 0,906 atau 90,6% artinya variable kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai r dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 5.  
Interprestasi Nilai R

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,800-1,000	Sangat Kuat
2	0,600-0,799	Kuat
3	0,400-0,599	Sedang
4	0,200-0,399	Rendah
5	0,000-0,199	Sangat Rendah

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variable bebas, yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

#### A. Uji Statistif F

Uji statistik F digunakan untuk menguji variable-variable independent yang model terdapat pengaruh pada variable dependen secara simultan (Imam Ghazali, 2013:98). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variable dependen atau terikat. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5% apabila nilai  $F \geq 4$  maka  $H_0$  dapat ditolak yang artinya hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variable bebas secara serentak dan signifikan mempengaruhi variable terikat. Menguji pengaruh simultan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F table, maka  $H_0$  dapat ditolak dan  $H_a$  dapat diterima.

Berdasarkan padatablel 5.31 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 217,445 >$  dengan nilai  $F_{tabel} 3,21$ , dan untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada kolom df, dimana nilai df pembilangnya 2 dan angka nilai df penyebutnya adalah 43, sehingga didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.21.

Dari perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah terdapat pengaruh antara motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja secara signifikan.

#### B. Uji Statistik t

Uji statistik-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas atau independen secara individual dalam menirangkan variable dependen (Ghozali, 2013:98). Apabila nilai

probabilitas signifikannya lebih sedikit dari 0,05, maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan ( $\alpha$ ) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan ( $\alpha$ ) > 0,05.

Berdasarkan pada tabel 5.31 mengenai hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa hasil uji-t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah  $0.000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $6.895 >$  nilai t-tabel  $2.016$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) secara signifikan. Dan untuk Hasil uji-t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah  $0.001 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $5.207 >$  nilai t-tabel  $2.016$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) secara signifikan.

### **Pembahasan hasil penelitian**

#### **Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu)**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan mendapatkan hasil pengujian secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $217.445 > 3.21$ ) nilai sig sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya model penelitian ini dapat dinyatakan layak. Maka dari itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Pratiwi & Ismi (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)” menyatakan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian mereka telah terbukti nyata bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu.**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan mendapatkan hasil pengujian secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diperoleh nilai t hitung  $6.895 > 2,016$  t tabel dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien  $0,586$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu yang artinya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah, ketika Motivasi (X1) mengalami kenaikan maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ernawati & Rochmah (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal)” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan mendapatkan hasil pengujian secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung  $5.207 > 2,016$  t tabel dengan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien  $0,516$  hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai PNS Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu yang artinya menunjukkan bahwa adanya hubungan searah, Ketika Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rori,dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten

Supiori” menyatakan bahwa variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa sbb:

1. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Pegawai PNS Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu. Dalam hal ini, apabila motivasi dan disiplin kerja dinyatakan tinggi maka kinerja pegawai juga meningkat, sehingga hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai nilai positif dan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai PNS Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu. Dalam hal ini apabila motivasi dinyatakan tinggi maka kinerja pegawai juga meningkat, sehingga hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa motivasi mempunyai nilai positif dan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai PNS Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu. Dalam hal ini, apabila disiplin kerja dinyatakan tinggi maka kinerja pegawai juga meningkat, sehingga hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa disiplin kerja mempunyai nilai positif dan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai PNS Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu.

### Saran

1. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu hendaknya lebih meningkatkan motivasi yakni dengan pemberian kompensasi yang memadai, membangun solidaritas yang baik antara pimpinan maupun sesama rekan kerja sehingga mampu menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman. Selain itu, hendaknya seorang pemimpin memberikan perhatian lebih seperti memberikan pengarahan atau bimbingan kerja terhadap para pegawai agar dapat memaksimalkan tugas sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan lebih bertanggung jawab atas tugasnya.
2. Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten tanah bumbu hendaknya lebih ditingkatkan lagi disiplin kerja yakni, lebih tegas lagi dalam mengambil Tindakan terhadap pegawai yang melanggar disiplin kerja. Sehingga pegawai akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono atau seenak dirinya masuk maupun tidak masuk dalam instansi. Apabila pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 1 bulan penuh atau bisa dikatakan membolos masuk kerja maka pimpinan harus lebih tegas dalam mengambil Tindakan ini dengan cara memotong gaji dari tunjangan tambahan penghasilan (TPP) sebesar 3% atau dipecat dari instansi. Selain itu, pimpinan harus lebih menekankan disiplin kerja yang lebih tegas lagi bagi para pegawai agar dapat pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan maupun dalam diri seorang pegawai tersebut.
3. Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu perlu ditingkatkan dengan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga para Pegawai Sipil Negeri (PNS) Dinas

Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Tanah Bumbu dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

4. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mengembangkan variable-variable yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik, serta juga dapat menambah variable yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selain itu perlu dilakukan lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel dan mengkaji lebih dalam variable yang digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Aguinis, & Herman. (2009). *Performance Management*. Prentice Hall International, Inc.
- Amstrong, & Taylor. (2014). *Handbook of Human Resource Management Praticce*. Kogan Page Limited.
- Antony, & William P. (2010). *Human Resources Management*. The Dryden Press.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agrio-Sosio Ekonomi Unsrat*, 12(3A), 27–46.
- Budianto, E. (2020). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Perfomance At PT.Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere. *The 1st International Conference on Management and Science*, 1(1), 197–201.
- D, C. T. (1979). *Qualitative and Quantitative Methods Instrumen Evaluation Research*. Sage Publication.
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline,Leadership,And Motivation On Employee Perfomance At PT.Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352–361.
- Eka, P. D. (2018). The Effect of Work Discipline and MoEka, P. D. (2018). The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Perfomance (at PT.Bank Mandiri Ciledug Branch). *Pinisi Discretion Review*, 2(1), 61–68.
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal STIE SEMARANG*, 11(2), 48–59.
- Fraken. (1982). *Human Motivation*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Hartono, S., & Farida, U. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. umpo press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Askara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1 Cetakan). Rajawali Pers.
- Mardalena, Sarinah, & Solichin, E. (2020). The Influence Of Work Motivation, Work Discipline On Employee Perfomance (Case Study At Merangin Regency Settlement Area Office Employees). *Dinasti International Journal Of Management Science*, 1(5), 769–774.
- Moekijat. (1983). *Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)*. Alumni.
- Musanef. (1983). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. CV Haji Masagung.
- Pratiwi, Annisa, Darmastuti, I. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan. *Diponegoro Journal Of Management*, 1–13.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin,*

- Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)* (1st ed.). Deepublish.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1).
- Sarinah. (2017). *PENGANTAR MANAJEMEN* (1st ed.). Deepublish.
- Sitorus, R. B., & Bachri, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(1), 57–79.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 334 hlm). ALFABETA, cv.
- Sujatmiko, W. A., & Realize. (2018). Effect Of Motivation And Discipline On Employees Performance Of PT.Cipta Catur Mahkota. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(3), 244–252.
- Sulaeman, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank MayBank Indonesia, TBK. Cabang Pondok Indah. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 182–194.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244). PRENADAMEDIA GROUP.
- Taruh, F. (2020). *MOTIVASI KERJA (MENITI SUARA HATI MENOLAK PERILAKU KORUPSI)*. Deepublish.