

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tomakabupaten Nias Selatan**

**Samanoi H. Fau<sup>1</sup>, Yohanes Dakhi<sup>2</sup>, dan Rengnirman Bazikho<sup>3</sup>**

### **ABSTRAK**

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 31 responden. Kuesioner uji validitas dan reabilitasnya sebelum melakukan data penelitian. Alat uji yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan asumsi klasik, metode analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerjadan motivasi kerja berpengaruh terhadapkinerja, yang di tunjukkan dengan nilai $t_{hitung}(7.128) > t_{tabel}(1,701)$  dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  artinya pengaruh Disiplin Kerjadan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, hasil secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}(43.434) > nilai F_{tabel}(3.34)$  dan Signifikan  $(0,00) < (0,05)$  artinya pengaruh disiplin kerjadan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma maka motivasi kerjadan disiplin kerja perlu di perhatikan terutamadalam menciptakan suasana yang nyaman dan aman.

**Kata kunci : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Kinerja**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor maupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Ciri-ciri pegawai yang berkualitas menurut Sutrisno (2013:8) antara lain memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya, memiliki pengetahuan yang diperlukan, terkait pelaksanaan tugas secara penuh, mampu melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan karena mempunyai keahlian/keterampilan, dan bersikap

---

<sup>1</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan, [samanoifau@gmail.com](mailto:samanoifau@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan, [yohanesdakhi@gmail.com](mailto:yohanesdakhi@gmail.com)

<sup>3</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan ([rengnirmanbazikho@gmail.com](mailto:rengnirmanbazikho@gmail.com))

produktif, inovatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dan sebagainya. Dengan adanya pegawai yang berkualitas, sehingga dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan buah kinerja tim atau individu yang baik. Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur kinerja. Dimana Kualitas merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan kuantitas merupakan volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami pekerja selama bekerja.

Kinerja yang ada pada setiap manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dari pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang ataupun tidak. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan organisasi untuk mencapai tujuannya akan segera tercapai. Akan tetapi, tidak semua pegawai itu mempunyai kinerja yang tinggi, pasti ada berbagai macam tingkat prestasi yang dimiliki oleh para pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaannya yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah instansi ataupun organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja memegang peran penting dalam produktivitas organisasi maupun produktivitas kerja para pegawainya (Sutrisno, 2013:97). Dengan disiplin yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual oleh para pegawai. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik, dimana dengan tata tertib yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efektivitas dan efisiensi kerja pegawai akan meningkat. Menurut Sastro dalam Kristian (2014) menyatakan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patut dan taat terhadap peraturan yang berlaku.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi berawal dari kata motif yang berarti daya penggerak atau daya pendorong. Menurut Hasibuan dalam Krisnawati (2012) motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerjaseorang, agar mereka mau bekerja sama. Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dilakukan oleh organisasi dan pimpinannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalin hubungan sosial yang baik, suasana kerja yang positif, dan pengawasan maksimal dilakukan oleh pimpinannya. Pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawainya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Menurut Muh dan Alwi (2016) menyatakan bahwa seorang pegawai yang semangat dalam bekerja bisa meningkatkan efektifitas.

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh, (Helmi, 2016). Dengan demikian motivasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam rangka mendukung pencapaian tugas dan fungsi organisasi. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena menyakini dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi juga.

Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang didalamnya memiliki sumber daya manusia yakni pegawai yang merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang disertakan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan maka tujuan organisasi akan dapat dicapai.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan penulis mengetahui informasi bahwa masih terdapat pegawai yang kurang taat pada peraturan kerja. Masih terdapat pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Masih terdapat pegawai yang tidak mempunyai semangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan**". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Camat Toma Kabupaten Nias Selatan atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Disiplin Kerja**

Di dalam organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin kerja selain melalui tata tertib atau peraturan diperlukan juga adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas dan sederhana yang dengan mudah diikuti apabila aturan, norma hukum dan tata tertib yang berlaku sudah dilaksanakan dan ditaati. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan atau organisasi karena dalam suasana disiplin sebuah perusahaan atau organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerja dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai dalam Rika (2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nitisemita dalam Hepiana (2012) disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Prajudi, dkk dalam Hepiana (2012) disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai.

Menurut Hasibuan (2013:193) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik”. Berdasarkan konsep diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

### **Konsep Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Motivasi kerja menurut Siagian dalam Krisnawati (2012) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan

pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan dalam Krisnawati (2012) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan dalam Krisnawati(2012) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, ketuhanan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

Berdasarkan konsep di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kemampuan seseorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melakukan segala aktivitas kerjanya dengan baik dengan kemampuan dan keahlian yang didasari dari diri pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang pada akhirnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan semaksimal mungkin.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai sebagai tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seorang pegawai dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Stoner dalam Priyono (2010:185) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Menurut Seymour dalam Priyono (2010:185) “kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur”.

Didukung oleh pendapat Amstrong dalam Duha (2014:223) “kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Miner dalam Duha (2014:223) kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Benardin, dkk dalam Duha (2014:223) kinerja pegawai merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan konsep diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut menunjukkan, pada bobot kemampuan kerja seorang pegawai dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Dalam kata lain kinerja seorang pegawai dapat dilihat dan ditargetkan kerjanya melalui presentase pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dimana disiplin kerja menurut Wahyudi dalam Dewi (2018), mengungkapkan semakin baik kedisiplinan seseorang pegawai,

maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerjakurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Sejalan dengan itu, Menurut Rakasiwi dalam Primadona (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja yang tinggi, para pegawai merasakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika disiplin kerja meningkat, maka para pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan pengaruh antar variabel di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sangat erat sekali, jika kedisiplinan seseorang pegawai baik, maka akan berakibat kinerjanya akan semakin baik pula.

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

Motivasi sebagai salah satu yang berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, karena tanpa motivasi kepada seorang pegawai, maka pegawai tersebut kurang menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebagaimana Menurut Zainun dalam Husni dan Musnadi (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seorang pegawai (motivasi internal) atau motivasi berasal dari luar pegawai yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Rivai dalam Rozalia (2015) berpendapat bahwa, pada dasarnya motivasi mendorong pegawai agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam hal ini motivasi juga tentunya akan memberi dorong dampak positif pada diri seorang pegawai dan tentunya pegawai tersebut memiliki skill tersendiri untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan adanya motivasi kerja. Menurut Hakim dalam Rika (2016) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Berdasarkan pengaruh antar variabel di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dimana tanpa motivasi kepada seorang pegawai, maka pegawai tersebut kurang menghasilkan kinerja yang lebih baik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja pegawaidengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = 8.007 + 0.554 X_1 + 0.286 X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel terikat yang diprediksikan

$\beta_0$  = 8.007

$\beta_1$  = 0.554

$\beta_2$  = 0.286

$X_1, X_2$  = Variabel bebas

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka jika nilai VIF kurang dari 10 tidak terjadi gejala atau variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  dikatakan data yang diperolehnya normal. Koefisien regresi untuk ( $\beta_1$ ) sebesar 0,554 artinya setiap kenaikan sebesar 1satuan pada disiplin kerjadengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,554satuan dan  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 7.128. Selanjutnya, koefisien regresi untuk ( $\beta_2$ ) sebesar 0,286 artinya setiap kenaikan sebesar 1satuan pada motivasi kerjadengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,286 satuandan  $t_{hitung}$   $X_2$  sebesar 3.087

1. Analisis regresi untuk disiplin kerja( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 7.128 > t_{tabel} 1,701$  (Lampiran 12) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel disiplin kerja( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai( $Y$ )

2. Analisis regresi untuk motivasi kerja( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa variabel motivasi kerja( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai( $Y$ ), karena nilai  $t_{hitung} 3.087 > t_{tabel} 1,701$  (Lampiran 12) dan tingkat signifikan sebesar  $0.005 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan arti bahwa variabel motivasi kerja( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai( $Y$ ). Dalam hal ini, disiplin kerja dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kinerja pegawai dalam organisasi.
3. Analisis regresi untuk  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$   
Berdasarkan hasil penelitian mengatakan bahwa variabel disiplin kerja( $X_1$ ) dan motivasi kerja( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, karena nilai  $F_{hitung} 43.434 > F_{tabel} 3.34$  dan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan arti bahwa variabel disiplin kerja( $X_1$ ) dan motivasi kerja( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai( $Y$ ).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai  $t_{hitung} 7.128 > t_{tabel} 1,701$  (Lampiran 12) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya variabel disiplin kerja( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Camat Toma.
2. Kemudian variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 3.087 > t_{tabel} 1,701$  (Lampiran 12) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak
3. Variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $32.544 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $3.34$  (Lampiran 13) pada df numerator 3, df denominator 28 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Artinya arti bahwa variabel disiplin kerja( $X_1$ ) dan motivasi kerja( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ).
4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0.707$  ( $70.7\%$ ) sehingga dapat ditunjukkan bahwa  $70.7\%$  keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) sedangkan sisanya  $29.3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## **DAFTAR PUSTAKA**



- AA. Anwar , Prabu, Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afni, Can, Yasri. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Visi, Vol. 19, No.3. Oktober 2015.*
- Dakhi, Paskalis. 2017. Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Minat Kuliah Mahasiswa Program Studi D3 Akuntansi STIE Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan. Volume 1, Nomor 2, Desember 2017, 110-126.*
- Dewi, Untari. 2018. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Kie Indonesia . *Jurnal. Politeknik Kridatama Bandung. Jln. Terusan Borobudur No 1- 4 Depan TVRI e-mail : [dew1untari@gmail.com](mailto:dew1untari@gmail.com). Cano Ekonomos, Volume 7 Nomor 1 Januari 2018.*
- Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Helmi. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016.*
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husni, Said Musnadi. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho). *Volume 2, No. 1, Januari 2018. ISSN 2302-0199.*
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). *Skripsi. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Hasan, Iqbal. 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistika 1*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Krisnawati, Wiji, Rahayu. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda Email, [Aqilarahayukurniawan@gmail.com](mailto:Aqilarahayukurniawan@gmail.com).*
- Mulyadi, Hari. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis. Strategic, Volume 9, Nomor 17, Februari 2010.*
- Muhammad, Taufiek, Rio Sanjaya. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Skripsi. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Primadona, Tria, Gusti. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Kuranji Kota Padang. *Jurnal. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Bung Hatta. E-mail: [icekamela@yahoo.com](mailto:icekamela@yahoo.com)*