



THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE (DUKCAPIL) OF SERANG REGENCY

Surya Alam^a & Priatna Wijaya^b

^{abc} Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Universitas Primagraha

Corresponding Email: suryaalam2317@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the Effect of Work Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of the Population and Civil Registration Service (Dukcapil) of Serang Regency. This research uses a quantitative approach method. The population in this study was all employees of the Population and Civil Registration Service (Dukcapil) of Serang Regency totaling 58 people. While the method is simple random sampling because the sampling of members from the population is carried out randomly without paying attention to the strata in the population. In this study, the author used the saturated sampling technique is a sample determination technique when all members of the population are used as samples. Based on the description above, the population as well as the sample used in this study were 58 samples at the Population and Civil Registration Service (Dukcapil) of Serang Regency. The results of the analysis of the first hypothesis there is a significant influence between work motivation on employee performance obtained t_{table} of 2,002 while t_{count} of 4,017 then work motivation (X_1) on employees (Y) in the t test, obtained results $t_{count} > t_{table}$ ($4,017 > 2,002$) with a significance level of 0.00 ($0,00 > 0,05$), t_{table} of 2,002 while t_{counts} 4,356 then work discipline (X_2) on employee performance (Y) in the t test, obtained the results of $t_{count} > t_{table}$ ($4,356 > 2,002$) with a significance level of 0.00 ($0,00 > 0,05$) and $F_{count} = 26,016$ while the value of F_{table} ($df = n - k - 1 = 58 - 2 - 1 = 55$) of 3,160 with a real level of 0.05. $F_{count} > F_{table}$ ($26,016 > 3,160$) thus H_0 is rejected and H_1 is accepted which means there is a significant influen The conclusion of this study in hypothesis one has a significant influence of work motivation on employee performance, hypothesis two has a significant influence of work discipline on employee performance, and hypothesis three has a significant influence of work motivation and work discipline on employee performance

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

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Serang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Serang berjumlah 58 orang. Sedangkan metodenya adalah *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan uraian di atas, maka populasi sekaligus sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 58 sampel pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Serang Hasil analisis hipotesis pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{tabel} sebesar 2.002 sedangkan t_{hitung} sebesar 4,017 maka motivasi kerja (X_1) terhadap pegawai (Y) dalam uji t , didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,017 > 2,002$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 > 0,05$), t_{tabel} sebesar 2.002 sedangkan t_{hitung} 4,356 maka disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam uji t , didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,356 > 2,002$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 > 0,05$) dan $F_{hitung} = 26,016$ sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n - k - 1 = 58 - 2 - 1 = 55$) sebesar 3,160 dengan taraf nyata sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,016 > 3,160$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Kesimpulan dari penelitian ini pada hipotesis satu terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap

kinerja pegawai, hipotesis dua terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan hipotesis tiga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

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

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan Catatan Sipil pada jaman Pemerintah Hindia Belanda ditangani oleh Lembaga Burgerlijk Stand atau disingkat BS yang artinya Catatan Kependudukan/Lembaga Catatan Sipil. Lembaga Catatan Sipil, adalah suatu lembaga yang bertujuan mengadakan pen-daftaran, pencatatan serta pembukuan yang selengkap-lengkapannya dan sejelas-jelasnya, serta memberi kepastian hukum yang sebesar-besarnya atas peristiwa kelahiran, pengakuan, perkawinan dan kematian . (Lie Oen Hock, 1961: 1).

Sedangkan E. Subekti dan R. Tjitrosoedibio (2015) berpendapat, bahwa Catatan Sipil mempunyai pengertian sebagai suatu lembaga yang ditugaskan untuk memelihara daftar /catatan guna pembuktian status atau peristiwa penting bagi warganegara seperti : kelahiran, kematian, perkawinan. Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, kantor Burgerlijk Stand (Kantor Catatan Sipil) bertugas mencatat keadaan penduduk dari segi kelahiran, perkawinan dan kematian. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda mewajibkan semua warga golongan eropa mendaftarkan diri atas peristiwa kelahiran, perkawinan, perceraian dan kematian (Staatblad 1849 No.25). Melalui upaya ini pemerintah Hindia Belanda dapat mengetahui secara pasti berapa banyak orang Eropa dan berapa pertambahannya. Dengan berlandaskan kepada daftar yang diperoleh melalui Burgerlijk Stand ini, Pemerintah Hindia Belanda secara mudah menyiapkan segala keperluan sejak dari masalah sandang, pangan sampai dengan papan serta kepentingan umum lainnya, sehingga nampak sekali golongan ini lebih sejahtera dibandingkan dengan golongan lainnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Serang merupakan salah satu pelaksana pelayanan administrasi publik di wilayah Kabupaten Serang. Pelayanan kependudukan ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-EL), surat pindah, dan Kartu Identitas Anak (KIA), sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan. Salah satu pelaksana pelayanan publik.

McClelland dalam mangkunegara (2011:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Hal ini motif yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan maksimal. Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan begitu pula sebaliknya. Pada penelitian sebelumnya, Pada penelitian yang dilakukan Rika Widyaningtyas (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor rasio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan) oleh sebab itu faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran.

Hasibuan (2013:193) menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Disiplin adalah faktor yang terpenting dalam meningkatkan kerja karyawan. Pada penelitian Muklis Riyadi (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:193) disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Pendapat lain diutarakan oleh Mangkunegara (2013) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2015) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu lebih lanjut Ganyang (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Data analisis kinerja pegawai prapenelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Serang, masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak menjalankan SOP yang telah ditetapkan, lalai menjalankan tugas – tugas yang di berikan.

KAJIAN TEORITIK

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berhubungan dengan ide gerakan dan apabila kita menyatakan amat sederhana, maka sebuah motivasi merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang kita untuk maju dan mendorong kita kearah tujuan kita. (Supriyono, 2015). Motivasi berasal dari kata “motion” yang berarti “gerakan”, dalam bahasa Inggris disebut “motive” yang berarti rangsangan, penggerak atau pendorong terjadinya suatu perilaku (Zameer et al, 2014). Perilaku seseorang cenderung dapat termotivasi dengan adanya suatu kebutuhan tertentu (Saam & Wahyuni, 2012).

Motivasi suatu kondisi yang memiliki pengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan tempat kerja (Rivai, 2011). Motivasi dapat pula diartikan sebagai suatu kondisi yang dapat mendorong atau membangkitkan semangat seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan ditempat kerja Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Notoatmodjo (2015:115) motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Dari definisi di atas, maka penulis menyimpulkan tentang definisi motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan untuk bekerja dengan giat guna memperoleh tujuan yang diinginkan pegawai.

Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “discipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:193) disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Menurut G.R Terry dalam Edy Sutrisno (2010) disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka disiplin kerja harus diusahakan yang baik. Sementara itu, pengetahuan disiplin kerja menurut Muchdarsyah Singnungan (2009:135) adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Beberapa pengertian menurut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah karyawan yang bisa menaati peraturan yang ada di sebuah perusahaan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Karyawan juga harus bertanggung jawab atas apa yang dikekerjakan.

Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Renaldy H. Lukiman dan JB Widodo Lestarianto, 2016)

Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:269) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi kinerja merupakan wujud dari perilaku individu yang bisa berubah dari waktu ke waktu, baik berubah meningkat dari pada sebelumnya, ataupun menurun akibat banyak faktor dan butuh waktu untuk pemulihan kondisi tersebut. Jadi hal yang mudah dilakukan adalah dengan menjaga kinerja karyawan dengan cara mempertahankan faktor-faktor yang memicu tingginya kinerja itu sendiri agar selalu terpenuhi.

Menurut Prawirosentono (2008:8) dalam Ida Ayu Lestari (2015:34) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

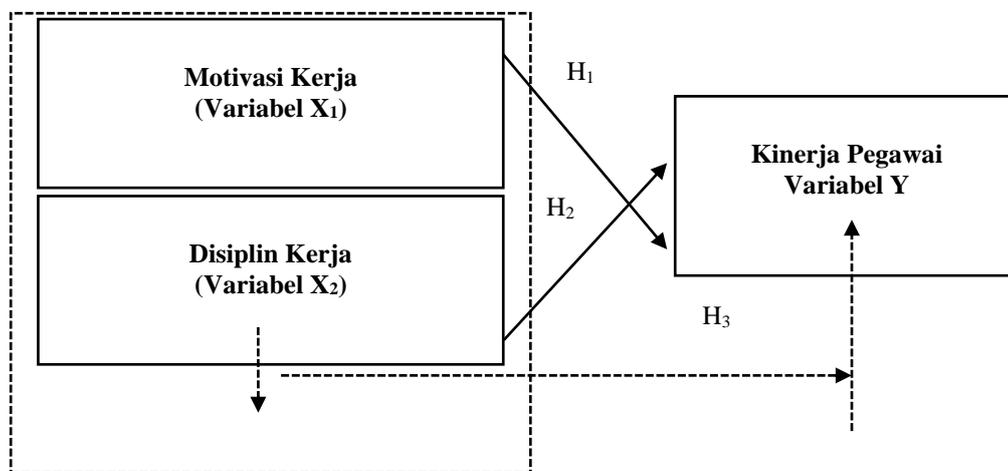
Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non*

profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Pemikiran

Motivasi pada dasarnya merupakan salah satu faktor pendukung dalam pemberian semangat kepada pegawai yang tinggi dalam bekerja. Kualitas pelayanan yang diberikan kepadamasyarakat dapat berbentuk fiskal maupun non fiskal. Motivasi kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor Internal diantaranya kebutuhan, keinginan, prestasi kerja yang dihasilkan, persepsi seseorang mengenai diri sendiri dan harapan pribadi sedangkan faktor eksternal diantaranya jenis dan sifat pekerjaan, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dan, imbalan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian ada keterkaitan satu sama lain antara motivasi dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai. Seseorang pada dasarnya memperoleh hasil kerja apabila ia dapat memenuhi apa yang diinginkan ataupun apa yang dibutuhkannya dari tempat bekerja. Motivasi kerja bertujuan untuk dapat mengoptimalkan produktivitas kerja, karena pada dasarnya kepemimpinan dan motivasi yang dilaksanakan merupakan proses yang dilaksanakan organisasi.



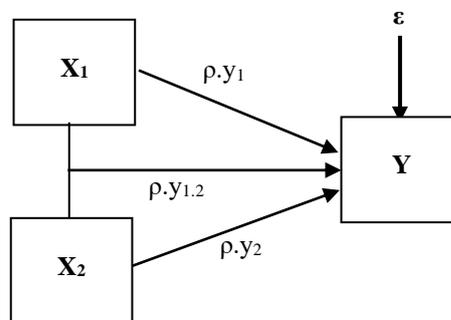
Gambar 1
Kerangka pemikiran

Menurut hipotesis berasal dari kata hupo yang artinya sementara/lemah kebenarannya, dan thesis yang artinya pertanyaan/teori. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu diuji kebenarannya. Menurut Sugiyono (2014:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1 (H1) Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Serang.
- Hipotesis 2 (H2) Terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Serang.
- Hipotesis 3 (H3) Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Serang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018:22) metode penelitian bersifat deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek penelitian yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Desain penulisan yang digunakan dalam penulisan ini pada dasarnya adalah untuk mencari pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan data sampel yang diperoleh berdasarkan penulisan lapangan. Peneliti menganalisis variabel dalam bentuk matematis dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2
Desain Penelitian

Keterangan:

X1 = Motivasi Kerja (X1)

X2 = Disiplin Kerja (X2)

Y = Kinerja Pegawai (Y)

ρy_1 = Parameter struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh X1 terhadap Y

ρy_2 = Parameter struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh X2 terhadap Y

ε = Faktor lain yang mempengaruhi Y di luar X1 dan X2

Sesuai dengan desain penelitian yang dikemukakan di atas maka variabel-variabel penelitian dapat dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel. Dari indikator-indikator tersebut dapat disusun pengukurannya sehingga dengan kuantitatif yang didapat dalam penelitian selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis statistik.

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja aparat desa pada Desa Penggalang Kecamatan Ciruas, terdapat tiga variabel. Variabel-variabel tersebut dihubungkan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel tersebut. Untuk memperjelas kedudukan setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi merupakan variabel bebas dan diberi simbol X1, yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat.
2. Kualitas pelayanan merupakan variabel bebas dan diberi simbol X2, yaitu variabel yang juga dapat mempengaruhi variabel terikat.
3. Kinerja pegawai merupakan variabel terikat dan diberi simbol Y, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X1 dan X2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

- **Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kevalidan instrumen penelitian, artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Table 1
Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	Korelasi skor butir dengan skor total responden	rtabel pada nilai r kritis dengan α 5 %	Keterangan
Pert_1	0,407	0,335	Valid
Pert_2	0,556	0,335	Valid
Pert_3	0,440	0,335	Valid
Pert_4	0,438	0,335	Valid
Pert_5	0,499	0,335	Valid
Pert_6	0,467	0,335	Valid
Pert_7	0,553	0,335	Valid
Pert_8	0,566	0,335	Valid
Pert_9	0,572	0,335	Valid
Pert_10	0,428	0,335	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.4 pada pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa butir variabel motivasi kerja (X1) memiliki korelasi di atas 0,335 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah valid.

Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel disdplin kerja (X2) dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

Table 2
Pengujian Validitas Variabel Displin Kerja (X2)

Pernyataan	Korelasi skor butir dengan skor total responden	rtabel pada nilai r kritis dengan α 5 %	Keterangan
Pert_1	0,551	0,335	Valid
Pert_2	0,527	0,335	Valid
Pert_3	0,751	0,335	Valid
Pert_4	0,610	0,335	Valid
Pert_5	0,581	0,335	Valid
Pert_6	0,637	0,335	Valid
Pert_7	0,365	0,335	Valid
Pert_8	0,597	0,335	Valid
Pert_9	0,723	0,335	Valid
Pert_10	0,639	0,335	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 pada pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa butir variabel disiplin kerja (X2) memiliki korelasi di atas 0,335 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah valid.

Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

Table 3
Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Korelasi skor butir dengan skor total responden	rtabel pada nilai r kritis dengan α 5 %	Keterangan
Pert_1	0,407	0,335	Valid
Pert_2	0,627	0,335	Valid
Pert_3	0,628	0,335	Valid
Pert_4	0,574	0,335	Valid
Pert_5	0,692	0,335	Valid
Pert_6	0,655	0,335	Valid
Pert_7	0,575	0,335	Valid
Pert_8	0,568	0,335	Valid
Pert_9	0,490	0,335	Valid
Pert_10	0,568	0,335	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa seluruh item pada variabel budaya motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien korelasi lebih dari 0,335 ($r_s > 0,335$) dengan tingkat signifikan 0,05. hasil ini

menunjukkan bahwa seluruh item yang ada dalam variabel mempunyai nilai validitas yang tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pengujian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi dalam hasil pengukuran. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data dengan program SPSS dengan nilai r-tabel. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk ketiga variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja aparat desa.

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel penelitian yaitu Komitmen Organisasi dan kinerja pegawai.

Table 4
Uji Reliabilitas Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.642	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Table 5
Uji Reliabilitas Variabel X2 (Displin Kerja)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.797	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Table 6
Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.790	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Table 7
Rekapitulasi Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Nilai cronbach 's Alpha</i>	<i>(scale of thumb, nunally)</i>	<i>Keterangan</i>
X1	0, 642	0,60	Reliabel
X2	0, 797	0,60	Reliabel
Y	0, 790	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian nilai cronbach 's Alpha > dari koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) dapat diketahui pada tabel di atas disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas karena nilai Alphanya lebih besar dari nilai r tabelnya, sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak

Table 8

Uji Normalitas

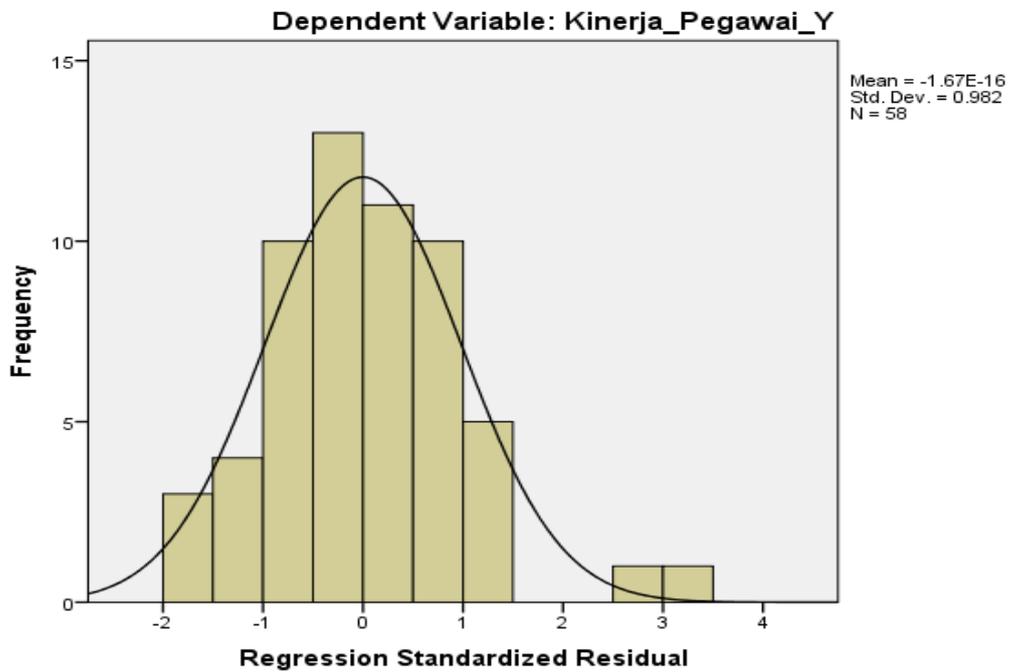
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83600503
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.061
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas dapat diketahui nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 > 0,05 dapat disimpulkan yaitu nilai residual dari uji normalitas secara normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 5% maka uji asumsi klasik normalitas terpenuhi atau berdistribusi normal.

Sedangkan untuk kurva uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram adalah sebagai berikut:

Gambar 3
Uji Normalitas
Histogram



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel. Salah satunya adalah dengan cara melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terikatnya seperti terlihat pada tabel berikut:

Table 8
Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	Coefficientsa					<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Toleranc e</i>	<i>VIF</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>				
1 (Constant)	7,039	4,698		1,498	,140		
Motivasi_Kerja_X1	,461	,113	,415	4,071	,000	,899	1,112
Disiplin_Kerja_X2	,390	,090	,444	4,356	,000	,899	1,112

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

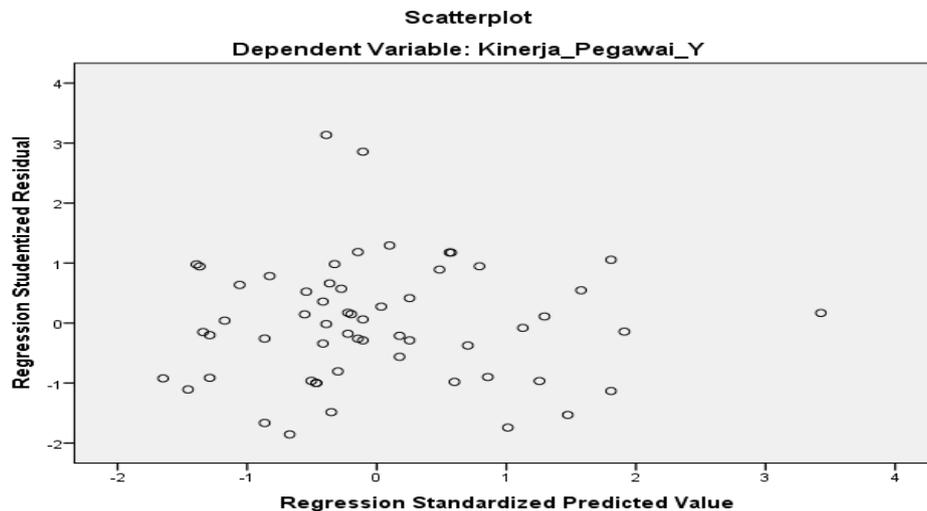
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) diperoleh 1,112 hasil keputusan untuk uji multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $0,899 > 0,10$ dan $VIF\ 1,112 < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, dengan asumsi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4
Uji Heterokdastisitas



Berdasarkan pada gambar tersebut di atas maka uji heterokdastisitas dihasilkan adalah tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui prediksi antara variabel independent yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai dengan menggunakan bantuan program SPSS 22, dihasilkan output koefisien regresi berganda sebagai berikut:

Table 9
Uji Regresi Berganda
Coefficientsa

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	7,039	4,698		1,498	,140
Motivasi_Kerja_X1	,461	,113	,415	4,071	,000
Displin_Kerja_X2	,390	,090	,444	4,356	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 7,039 + 0,461.X1 + 0,390.X2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Harga koefisien konstanta = 7,039 hal ini berarti bahwa apabila nilai dari motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja pegawai (Y) sebesar 7,039 %.
- Harga koefisien b1 = 0,461 berarti bahwa, apabila nilai motivasi kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,461%.
- Harga koefisien b2 = 0,390. Hal ini menerangkan bahwa, apabila nilai disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1%, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,390%.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel dependen dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen. Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen

Table 12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.697a	.486	.467	2,88711

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R²) adjusted sebesar 0,467. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi sebesar 46,70% terhadap kinerja aparat desa. Nilai koefisien determinasi ini menunjukkan tingkat hubungan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah sangat rendah dan sisanya sebesar 69.70% dipengaruhi oleh factor lain.
Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel. Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 22 memberikan thitung untuk variabel gaya kepemimpinan pada tabel dibawah ini.

Table 13
Uji T Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	7,039	4,698		1,498	,140
Motivasi_Kerja_X1	,461	,113	,415	4,071	,000
Disiplin_Kerja_X2	,390	,090	,444	4,356	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Berdasarkan hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat desa, dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk\ n - 2$ ($58-2=56$) maka diperoleh ttabel sebesar 2.002 sedangkan

thitung sebesar 4,017 maka motivasi kerja (X1) terhadap pegawai (Y) dalam uji t, didapat hasil thitung > ttabel (4,017 > 2.002) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 2

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara thitung dengan ttabel. Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 22 memberikan thitung untuk variabel disiplin kerja pada tabel dibawah ini.

Table 14
Uji T Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

<i>Model</i>	<i>Coefficientsa</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	7,039	4,698		1,498	,140
Motivasi_Kerja_X1	,461	,113	,415	4,071	,000
Disiplin_Kerja_X2	,390	,090	,444	4,356	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Berdasarkan hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja aparat desa, dan hasil perhitungan yang didapat adalah dk n – 2 (58-2=56) maka diperoleh ttabel sebesar 2.002 sedangkan thitung 4,356 maka disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam uji t, didapat hasil thitung > ttabel (4,356 > 2.002) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai .

Pengujian Hipotesis 3

Dalam uji F untuk membuktikan apakah variabel motivasi kerja(X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), maka dilakukan uji F

Table 14
Uji F Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA						
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	Regression	433,708	2	216,854	26,016	.000b
	Residual	458,447	55	8,335		
	Total	892,155	57			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Kualitas_Pelayanan_X2, Motivasi_X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26

Setelah pengujian dilakukan diperoleh $F_{hitung} = 26,016$ sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n - k - 1 = 58 - 2 - 1 = 55$) sebesar 3,160 dengan taraf nyata sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,016 > 3,160$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Serang. Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan terhadap 3 (tiga) hipotesis dalam penelitian, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader dan kualitas pelayanan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kader.

Hasil uji parsial Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Diketahui t_{tabel} sebesar 2.002 sedangkan t_{hitung} sebesar 4,017 maka motivasi kerja (X_1) terhadap pegawai (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,017 > 2.002$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai..

Pengaruh motivasi kerja dalam hal ini berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja sebagai daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, keinginan yang akan timbul dalam diri, dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Dari hasil pengujian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian menunjukkan dan diketahui t_{tabel} sebesar 2.002 sedangkan t_{hitung} 4,356 maka disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam uji t,

didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,356 > 2.002$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji parsial motivasi dan kualitas pelayanan terhadap kinerja kader bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan dari hasil pengolahan data diketahui nilai $F_{hitung} = 26,016$ sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n - k - 1 = 58-2-1=55$) sebesar 3,160 dengan taraf nyata sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,016 > 3,160$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan diperoleh t_{tabel} sebesar 2.002 sedangkan t_{hitung} sebesar 4,017 maka motivasi (X_1) terhadap pegawai (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,017 > 2.002$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 > 0,05$)
2. Bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{tabel} sebesar 2.002 sedangkan t_{hitung} 4,356 maka kualitas pelayanan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,356 > 2.002$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 > 0,05$)
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $F_{hitung} = 26,016$ sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n - k - 1 = 58-2-1=55$) sebesar 3,160 dengan taraf nyata sebesar 0,05. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,016 > 3,160$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan . Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi , 2014, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*”Cet. 15 Jakarta Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen sumber daya manusia : Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro dan Bambang. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwatno dan Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Masrin Gafar. 2021. Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tolitoli, *Jurnal* Vol. 4, No.1, Februari 2021 Hal 128-135, Vol. 4, No.1, Februari 2021 Hal 128-135
- Hesty Mulasari, Bambang Suratman 2021, *Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo*, *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)* Volume 9, Nomor 1, Universitas Negeri Surabaya
- R. Vivi Olivia Reindra Lestari, Zaili Rusli dan Febri Yuliani, 2020. *Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru*, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 16, Nomor 1, Juli 2020: 118-123
- Roy, Lukman Hakim, Nurbiah Tahir. 2020, *Jurnal pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan di kantor Kecamatan Mappakasunggu Kabupaten Takalar*, *JPPM: Journal of Public Policy and Management*, Volume 2 Nomor 2
- Juriko Abdussamad. 2019, *Pelayanan Publik dan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo*, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, Volume VI Nomor 2 Desember.
- Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri (2013), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013, Universtas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Diakses tanggal, 19 Agustus 2015
- Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri (2013), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013, Universtas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Diakses tanggal, 19 Agustus 2015
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih, *Pengaruh motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang* *Jurnal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016 *Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang*.