



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
KABUPATEN TEBO**

Oleh:

MAYROZA WISKA

Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis
Universitas Dharmas Indonesia
Dharmasraya, Sumatera Barat
email : mayrozawiska@gmail.com
No Hp .081364385414

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu *asosiatif* dengan bentuk hubungan kausal, menggunakan pendekatan penelitian ini dengan metode kuantitati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} 2,541 > t_{tabel} 2,064$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan $t_{hitung} 2,176 > t_{tabel} 2,064$. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $F_{hitung} 3,188 > F_{tabel} 3,35$. Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui kontribusi yang diberikan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 210 sedangkan sisanya sebesar 458 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Jadi Motivasi Disiplin dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan memiliki arah hubungan positif.

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to work motivation and simultaneous, partial work discipline on employee performance. The type of research in this study is associative with casual relationships, employing this research approach to quantitative methods. Research shows that motivation for performance is significant and that it selects a positive relationship toward an employee's performance with $t_{hitung} 2,541 > t_{tabel} 2,064$. Work discipline has a significant effect and has a direction of positive relationships to employee performance with $F_{hitung} 2,176 > F_{tabel} 2,064$. From a production of positive determinations mode by the motivation for work and the discipline of labor to the 2,10 while the remaining 4,58 are affected by other variables not studied in this study. So the discipline motivation and work diciplin have partially influence and simultaneously on the performance of employess, because the value $t_{hitung} > t_{tabel}$ and the value $F_{hitung} > F_{tabel}$ and has a direction of positive relationship.

Keyword : Work ,Motivation, Discipline, Performance ,Employe

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 83 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Tipe, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Jambi, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman diklasifikasi Tipe B. Dinas Tipe B untuk mewadahi urusan Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta urusan Pertanahan dengan beban kerja yang sedang yang terdiri dari atas 1 (satu) sekretariat dan 3 (tiga) bidang.

Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo terdapat terdapat 27 orang pegawai. Berdasarkan rekapitulasi pengambilan rekapitulasi absensi pegawai yang berjumlah 27 karyawan dari tahun 2017 sampai 2019, tahun 2017 Peningkatan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan 220 atau sebesar 0,12%, kemudian pada tahun 2018 sampai 2019 terjadi peningkatan jumlah hari pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan meningkat dratis, 2018 peningkatan berjumlah 293, atau sebesar 0,13%, dari 2019 meningkat berjumlah 340, atau sebesar 0,26%, masih banyaknya pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo yang tidak memenuhi kedisiplinan jam kerja ini akan berakibat pada terganggunya kelancaran tugas, juga menghambat pengembangan karier pegawai tanpa diawali dengan disiplin sudah dapat dipastikan setiap program kerja akan mengalami masalah, sementara untuk peningkatan tingkat disiplin pegawai perlu adanya motivasi, atau dorongan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasannya agar terciptanya kedisiplinan.

Menurut peneliti agar pegawai lebih meningkatkan kedisiplinannya peneliti memberikan saran untuk pimpinan/atasan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman agar pimpinan memberikan peningkatan motivasi dan dorongan semangat kerja kepada pegawai dengan melakukan *control* (pengawasan) dan sering muncul saat karyawan berkerja dan membuat peraturan instansi agar karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, lebih mematuhi kedisiplinan atau peraturan yang berlaku serta memberikan sanksi yang tegas agar pegawai yang sering tidak hadir merasa takut (jera), dan membuat absensi secara sistem ceklok sehingga bisa tahu data siapa saja yang sering tidak hadir dan pulang pergi tepat waktu.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, hal inilah yang mendorong peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo.**

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Heriyanto (2016:2), Motivasi yaitu yang mendorong karyawan termotivasi yaitu intrinsik yaitu daya dorongan yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seorang, terutama dari organisasi tempat dia berkerja. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi perkerjaan yang mengmukannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi, sebaiknya mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Adhinata (2015:27), motivasi yang baik memiliki empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu

a). Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini membuat seseorang berperilaku atau berkerja giat.

b) Kebutuhan keamanan

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Contohnya tunjangan dihari tua, jaminan kesehata, perlindungan kecelakaan kerja.

c). **Kebutuhan Sosial**

Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya adalah kebutuha berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Contohnya seperti adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan antar individu yang baik dan sebagainya

d). **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini berupa penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki

Disiplin kerja

Menurut Humaira (2018:26), disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan dan mendapat perhatian setiap usaha untuk meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan fingsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Adhinata (2015:25), Disiplin merupakan faktor penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dimana merupakan tugas para pimpinan agar para pegawai memiliki kesadaran untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, dengan demikian disiplin dapat dikatakan sebagai bentuk sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

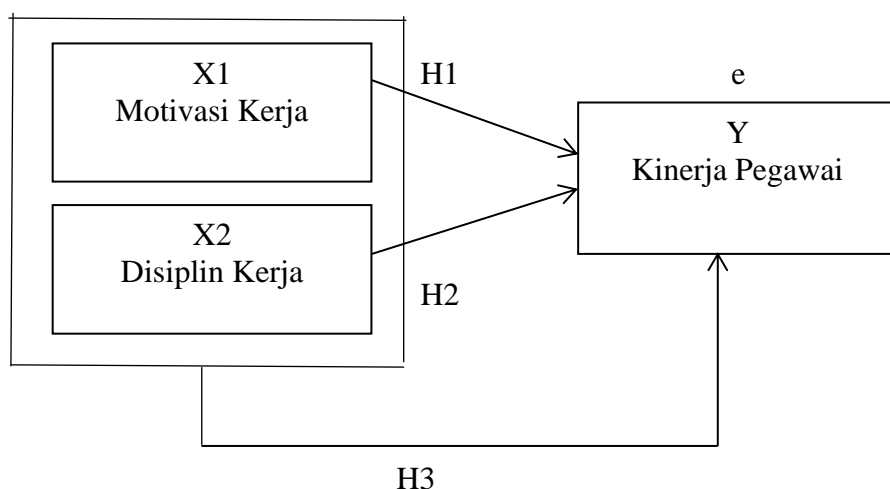
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo, Humaira (2018:28), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontbusikan bagi instansi. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan baik
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan instansi semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari upacara, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan dan disiplin yang sudah diterapkan.
- c). Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam instansi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e). Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f). Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak akan puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Heriyanto, Hidayanti (2016:68), merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.”. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pemimpin sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pemimpin tidak mengetahui berapa buruknya kinerja. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerja samanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H1 : Diduga Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo.
- H2 : Diduga Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo.
- H3 : Diduga motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif Dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo.

II. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan berupa data kuesioner, yaitu data yang langsung diperoleh dari objek penelitian yaitu para pegawai yang ada di kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo, Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Daftar pernyataan ini ditujukan kepada responden dari objek penelitian yaitu pegawai yang ada di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sinaga, Sulandari (2018:8), Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meliputi pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisa data dalam penelitian menggunakan uji regresi berganda, yang bertujuan Tujuan Menggunakan uji regresi berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja tahap kinerja pegawai. Berdasarkan pengelolaan data nilai pendugaan koefisien regresi berganda untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dalam persamaan regresi yang disajikan pada tabel berikut :

Table 4.1
Regresi Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja pegawai
Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.440	4.747		5.991	.000
	motivasi kerja	.231	.140	.018	2.5.41	.000
	disiplin kerja	.245	.113	.449	2.176	.002

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 22, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 28.440 + 0,231 X_1 + 0,245 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah 28.440, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi dan Disiplin kerja (nilai X1 dan nilai X2 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo, ada sebesar 28.440 satuan
2. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,231, artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo meningkat sebesar 0,195, sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja 0,245, artinya jika variabel Disiplin Kerja (X2), meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman kabupaten Tebo meningkatkan sebesar 0,245

Uji t

Menurut Ghozali, Purnawijaya (2019:3) uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan tingkat signifikan (α) 5% dari $df = n - k - 1$ diperoleh nilai t_{tabel} kemudian nilai t_{tabel} dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya. Yaitu dapat diterima atau ditolak hipotesis, kriteria penilaian :

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. H_0 ditolak dan H_a , artinya variabel mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. H_0 diterima dan H_a artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Table 1
Uji variabel Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Uji t (parsial)

		Coefficients(a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.440	4.747		5.991	.000
	motivasi kerja	.231	.140	.018	2.5.41	.000
	disiplin kerja	.245	.113	.449	2.176	.002

a. Dependent variabel :kinerja karyawan
Sumber :SPSS 22 dan data primer diolah.

Berdasarkan Tabel 1 Dengan mengamati baris, kolom t dan sig, bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (H1)

Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo. Hal ini dilihat dari signifikan Motivasi kerja (X1) $0,00 < 0,005$ dan nilai table

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 27 -2-1) = 0,025 ; 24) = 2,064$$

Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5.991 < 2,064$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (H2) Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo. Hal ini terlihat dari signifikan disiplin kerja (X2) $0,002 < 0,05$, dan t nilai t tabel

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 27-2-1 = 0,05 ; 24 = 2,064 .$$

Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.176 > 2,064$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial diterima.

Hasil uji F (silmutan)

Menurut Ghozali, Purnawijaya (2019:3), Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau silmultan terhadap variabel depende.

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. H_0 diterima H_a , ditolak artinya variabel independen secara serentak atau bersama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. variabel dependen secara signifikan.
- b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikasi $> 0,05$. H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel variabel dependen secara signifikan.

Table 2

Uji F Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90.502	2	45.251	3.188	.000 ^b
Residual	340.683	24	14.195		
Total	431.185	26			

a. Predictors : (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber : SPSS Versi 22 Data Primer.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 3.188 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,35 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $3.188 > 3,35$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tebo

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, Purnawijaya (2019:3), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan menilai nilai $AdjustedR^2$

Table 3
Hubungan dan Pengaruh Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Mode Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.442	.369	2.83344

Sumber :Data diolah SPSS Versi 22.

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, pada table 4.16 diperoleh koefisien determinasi antara variabel bX_1 bX_2 terhadap Kinerja pegawai sebesar 442 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel y atau kinerja pegawai 442% sebaliknya 649% disebabkan oleh variabel lain diluar varabel yang diteliti.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini antara lain :

1. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan permukiman kabupaten tebo. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawaidan giat bekerja dalam menjalankan tugasnya maka hipotesa dapat diterima
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan permukiman kabupaten tebo. Dengan adanya Disiplin kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya maka hipotesa dapat diterima

3. Secara parsial Motivasi Kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan permukiman kabupaten tebo. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya maka hipotesa dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. E. dkk Ayer, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori,” vol. 12, no. 3A, pp. 27–46, 2016.
- [2] Adhinata, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi,” 2015.
- [3] N. Ardian, “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB,” *J. Kaji. Ekon. dan Kebijak. Publik*, vol. 4, no. 2, pp. 119–132, 2019.
- [4] N. Dwidayati, “Aplikasi Goodness Of-Fit Test Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk Pengujian Waktu Tunggu Kecelakaan Pesawat Terbang,” *J. Sains dan Teknol.*, vol. 9, no. 2, pp. 121–128, 2011.
- [5] A. A. dan H. S. Gunawan, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gesit Nusa Tangguh,” *J. Ilm. Manaj. Bisnis*, vol. 16, no. 1, pp. 1–12, 2016.
- [6] M. Humaira, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai,” Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018.
- [7] R. dan V. S. Handayani, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Agung Tangerang Selatan,” *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 3, no. 2, pp. 166–178, 2020.
- [8] H. dan S. N. Hidayati, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Maksipreneur*, vol. VI, no. 1, pp. 67–76, 2016.
- [9] A. dkk Juned, “Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda,” 2012.
- [10] N. dan A. F. Marayasa, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia,” *J. Ekon. Ef.*, vol. 2, no. 1, pp. 110–122, 2019.
- [11] P. A. S. dan N. Prabowo, “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Akunting pada Kantor Konsultan Pajak Pakar Penata Usaha Periode 2012,” pp. 84–98, 2012.
- [12] F. M. Purnawijaya, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya,” *J. Mhs. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [13] A. dan A. R. Sutrischastini, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten GunungKidul,” *J. Kaji. Bisnis*, vol. 23, no. 2, pp. 121–137, 2015.
- [14] N. dan S. S. Sinaga, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang,” 2018.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.