

# **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM DI KABUPATEN BANGLI**

**Oleh :  
Ni Made Wulantari**

Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia  
e-mail : [madewulantari@gmail.com](mailto:madewulantari@gmail.com) / telp : +6285792414342

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Bangli. Penelitian dilakukan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 32 orang responden. Sumber data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner. Dan mempergunakan teknik analisis kualitatif dan teknik analisis kuantitatif berupa analisis persamaan regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil analisis secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat KPU Kabupaten Bangli. Dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3,807 > 2,045$ . Secara parsial Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat KPU Kab. Bangli, dapat dilihat dari perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3,142 > 2,045$ . Analisis determinasi motivasi dan disiplin kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 33,80%, sedangkan sisanya sebesar 66,20% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat KPU Kab. Bangli, yang dilihat dari uji F didapatkan perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $7,416 > 3,33$ . Dengan taraf kesalahan 5%. Jadi dapat disimpulkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli.

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

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation and discipline of work partially and simultaneously on the performance of employees of Bangli Regency KPU. The research was conducted at Bangli District Election Commission Secretariat. The number of samples taken as many as 32 respondents. Data source used is primary data and secondary data. Methods of data collection used were observation, interview, questionnaire. And using qualitative analysis techniques and quantitative analysis techniques in the form of multiple linear regression equation analysis, multiple correlation, determination, t test and f test. Based on the results of partial analysis of motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Secretariat of Bangli Regency KPU. Can be seen from the results of t test calculations. Where  $t_{count} > t_{table}$  that is equal to  $3.807 > 2.045$ . Partially Work discipline has a positive and significant influence on the performance of the Secretariat of the Regency Election Commission. Bangli, can be seen from the calculation  $t_{count} > t_{table}$  that is equal to  $3.142 > 2.045$ . Analysis of determination of motivation and work discipline contributed to the performance of 33.80%, while the rest of 66.20% contributed by other variables that are not examined. Simultaneously there is a positive and significant influence between motivation and work discipline on the performance of employees at the Secretariat of the General Election Commission of Kab. Bangli, which seen from the test F got calculation  $F_{count} > F_{table}$  that is equal to  $7,416 > 3,33$ . With a 5% error rate. So it can be concluded that the motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of the Employees at the Secretariat of Bangli Regency Election Commission.*

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang mampu dan berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Begitu penting peranan sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal ini pegawai guna peningkatan sumber daya manusia tersebut.

Individu menjadi penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi. Kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli belum dikatakan optimal, dimana masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas

yang diberikan. Maka dari itu perlu adanya dorongan motivasi agar pegawai bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Untuk itu, dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, tanpa adanya motivasi pegawai tersebut tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan.

Setiap individu dalam organisasi yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut. Pegawai yang senang dengan pekerjaan mengindikasikan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai akan memberikan banyak imajinasi, keterampilan dan perhatian dalam pekerjaannya.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang

rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli di lihat dari para pegawai saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Di samping itu faktor disiplin juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sangat penting karena jika pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Begitupun yang terjadi pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli kurangnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sehingga pencapaian kinerja yang di harapkan organisasi belum maksimal. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan harus memberikan motivasi dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Berikut rekapitulasi data yang menunjukkan tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai dan jumlah hari kerja pada Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli Tahun 2015

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja seharusnya (hari) 4=2x3	Absensi (hari)	Jumlah tenaga kerja senyatanya 6=4-5	Prosentase (%) 7=5/4x100%
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Jan	19	32	608	14	594	2.3
Peb	19	32	608	19	589	3.1
Mar	21	32	672	21	651	3.1
Apr	21	32	672	22	650	3.3
Mei	18	32	576	19	557	3.3
Jun	21	32	672	20	652	3.0
Jul	16	32	512	18	494	3.5
Agt	21	32	672	20	652	3.0
Sep	21	32	672	21	651	3.1
Okt	21	32	672	20	652	3.0
Nop	21	32	672	21	651	3.1
Des	19	32	608	20	588	3.3
Jumlah	238	384	7.616	235	7.381	37.11
Rata – rata	19,83	32,00	634,67	19,58	615.08	3.09

Sumber : Kantor Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata tingkat absensi pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli periode Januari sampai Desember 2015 sebanyak 3,09 persen. Menurut Kuna Winaya dalam Utama (2001 : 93), rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi diatas 3 menunjukkan gejala yang buruk. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan instansi/organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dalam setahun sebanyak 235 pegawai yang tidak hadir dengan keterangan sakit dan izin. Namun ketidakhadiran pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli masih bisa ditolerir karena para pegawai yang tidak masuk tersebut tetap akan memberi kabar alasan tidak masuk mereka. Tetapi, ternyata ketidakhadiran pegawai yang tetap masih memberikan kabar alasan mereka tidak masuk juga berdampak pada kinerja. Dari data Tabel 1.1,

ketidakhadiran pegawai dihari kerja membuat pekerjaan menjadi terhambat, sehingga pekerjaan tersebut menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini dapat disusun judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli Jalan Kusumayudha No. 43 Bangli. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja. Data yang digunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan sebanyak 32 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, analisis uji t dan analisis uji f.

## HASIL PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis persamaan regresi linier berganda, bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Model regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel : 5.9. Rekapitulasi Hasil Analisis regresi linier berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.936	3.884		2.043	.005
Motivasi	.402	.126	.333	3.807	.006
Disiplin	.560	.178	.516	3.142	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Maka persamaan regresi linier berganda adalah:  $Y = 7,936 + 0,402 (X_1) + 0,560 (X_2)$ . Dari hasil analisis persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan bahwa :

- Konstanta sebesar 7,936 artinya bahwa jika Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) nilainya sebesar 7,936.
- Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,402 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan motivasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,402. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi ( $X_1$ ) dengan kinerja ( $Y$ ), semakin baik motivasi ( $X_1$ ) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai ( $Y$ ).

- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,560 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,560. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja (Y), semakin naik disiplin kerja ( $X_2$ ) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y).

### Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli Sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel : 2 Hasil pengolahan SPSS korelasi berganda Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.338	.293	2.64311

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil perhitungan SPSS *version 21.0 for windows* pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,582. Artinya ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli, ini menunjukkan bila motivasi, disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli akan meningkat pula.

## Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh antara variabel bebas (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja), maka digunakan koefisien determinasi. Karena besarnya  $r = 0,582$ , maka besarnya koefisien determinasi =  $r^2 \times 100\%$  atau  $0,582^2 \times 100\% = 33,80\%$  atau dari nilai *R Square* (hasil perhitungan SPSS *version 21.0 for windows* sebesar  $0,338 \times 100\% = 33,80\%$ .

Tabel : 3 Rekapitulasi Hasil Analisis Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.338	.293	2.64311

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Ini berarti motivasi dan disiplin kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja sebesar 33,80%, sedangkan sisanya sebesar 66,20% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Analisis Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

### 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dimana  $df = n - k = 32 - 3 = 29$  maka diperoleh  $t_{\text{tabel}} = t(5\%;29)$  sebesar 2,045. Ternyata dengan taraf kepercayaan = 5% dan derajat bebas 29, maka diperoleh besarnya  $t_{\text{hitung}} = 3,807$  dan besarnya  $t_{\text{tabel}} = t(5\%;29) = 2,045$ . Koefisien  $t_{\text{hitung}} = 3,807 > t_{\text{tabel}} = 2,045$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli.

## 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dimana  $df = n - k = 32 - 3 = 29$  maka diperoleh  $t_{\text{tabel}} = t(5\%;29)$  sebesar 2,045. Ternyata dengan taraf kepercayaan = 5% dan derajat bebas 29, maka diperoleh besarnya  $t_{\text{hitung}} = 3,142$  dan besarnya  $t_{\text{tabel}} = t(5\%;29) = 2,045$ . Koefisien  $t_{\text{hitung}} = 3,142 > t_{\text{tabel}} = 2,045$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli.

### Analisis Uji f

Tujuan digunakan Uji  $F_{\text{-test}}$  adalah untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha=0,05\%$ ), maka untuk derajat bebas pembilang ( $dfn$ )= $k-1 = 3-1=2$  dan derajat penyebut ( $dfd$ )  $n-k = 32-3 = 29$  maka diperoleh untuk  $F_{\text{tabel}}$  adalah sebesar 3,33. Koefisien  $F_{\text{hitung}} = 7,416 > F_{\text{tabel}} = 3,33$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli.

## **Simpulan**

Dilihat dari pengaruh motivasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sesuai dengan hasil penelitian dimana nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ( $3,807 > 2,045$ ), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli. Sedangkan kalau dilihat dari pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sesuai dengan hasil penelitian dimana nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel ( $3,142 > 2,045$ ), sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bangli.

Dilihat dari pengaruh motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), sesuai dengan hasil penelitian dimana nilai F-hitung yang diperoleh lebih besar dari pada F-tabel ( $7,416 > 3,33$ ) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti, yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum kabupaten Bangli.

## **Saran**

Dilihat dari Aspek Motivasi Sudah selayaknya manajemen memberikan perhatian khusus pada aspek motivasi, diantaranya dengan memperhatikan pendapat, ide, gagasan dan kepentingan bawahan, serta melakukan penilaian kinerja secara lebih objektif, dan dilakukan secara teratur tiap tahunnya. Bagi pegawai yang memiliki kinerja yang rendah agar dibuatkan program pelatihan. Dan yang berprestasi agar dipromosikan, sehingga pegawai dapat bekerja dalam suasana kerja yang lebih baik

dan kinerja dapat terus ditingkatkan. Manajemen pada instansi harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

Dilihat dari Aspek Disiplin kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen hendaknya juga memperhatikan aspek disiplin kerja, pemberlakuan aturan dan tata-tertib yang berlaku dalam suatu organisasi harus berlaku adil dan menyeluruh pada semua pegawai baik dari tingkat bawah maupun pada tingkat atas. Jangan sampai aturan dan hukum itu berlaku tebang pilih, sehingga setiap pegawai akan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaannya dalam mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Membuatkan penilaian khusus pada aspek disiplin kerja yang berpengaruh pada pemberian penghargaan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial akan mendorong kepada setiap pegawai untuk semakin meningkatkan disiplin kerja mereka.

## REFERENSI

- Akdon, dan Riduwan (2009). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*, Bandung: Dewa Ruci.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi 5, Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S., 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta
- Bangun, Wilson, 2012. *Penilaian Kinerja*, Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, Irham, ( 2010), *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabet.
- Flippo, E.B., 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Jakarta, Terjemahan Alponso S, Erlangga,
- George R. Terry, 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi.: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, (2006), *Evaluasi SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg dalam Luthans, (2003). *Prilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andy.
- Kuna Winaya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Leidecker dan Hall dalam Timpe (2002) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Martoyo, Susilo (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- McClelland, 2005, *Job Satisfaction Theory*, Jakarta: BPFE.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mathis, Robert L, dan Jackson, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, M. N, 2005. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novitasari, Anisa (2003). *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pekerja Umum Kabupaten Grobongan*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Tidak dipublikasikan.
- Robbins, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal 22.
- \_\_\_\_\_, 2008, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kesembilan, Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sastrohadwiryo B.Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono, 2000, *Sistem dan Prosedur Kerja*, Edisi Kelima, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2008. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulistiyani & Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syahyuti. (2010). Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial [on line]. Tersedia <http://syahyutivariabel.blogspot.com>

Timpe (2002), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Tohardi, Ahmad, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*.

Wursanto, 2000. *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.