

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN AIR DIKIT KABUPATEN MUKOMUKO

Islamudin¹ Pina Nopta Manda Sari²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

islamuddin@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze whether there is an effect of motivation and work discipline on employee performance at the Air Dikit district office, Mukomuko Regency. This research is categorized as quantitative research with instruments in the form of questionnaires and documentation. The population in this study were all 32 employees of the water sub-district office in mukomuko district. The sample in this study is to take the population or as many as 32 samples. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires and secondary data obtained by related agencies and journals to support this research. The instrument validity test used the Bivariate Correclation formula, while the reliability test used Cronbach Alpha. The measuring instrument proved to be valid and reliable for the research instrument. Multiple regression analysis was used to test the hypothesis of this study. The results of this study indicate that motivation has a significant effect on employee performance. Discipline has a significant effect on employee performance. Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah inisiator dasar dari tindakan seperti dalam membangun, kemajuan membangun ditentukan oleh keberadaan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia atau pekerja dalam suatu konstruksi adalah diagram atensi yang bermanfaat bagi keberhasilan konstruksi, kontribusi yang bermanfaat bagi keberhasilan perusahaan atau lembaga.

Motivasi adalah tanggapan staf terhadap informasi tentang totalitas upaya yang berasal dari mereka untuk mengembangkan dorongan untuk bertindak dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan pada dasarnya ditentukan oleh keinginan mereka untuk mencapai beberapa tujuan, nama lain, yaitu dorongan. (Thoha, 2017)

Motivasi juga merupakan aspek yang mendorong seseorang untuk bertindak, dalam pengertian ini Motivasi sering diartikan sebagai aspek sikap seorang aktivis. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang mukmin memiliki aspek yang memaksa kesibukan, kebutuhan dan tujuan seseorang yang berbeda terjalin karena proses psikologis yang terjalin dalam diri seseorang. pemimpin harus menambahkan metode Motivasi yang tepat sehingga dapat digunakan untuk mendorong pekerja. Seorang atasan harus mampu membimbing bawahannya dan memberikan Motivasi yang baik. Kurangnya Motivasi dari atasan dapat mempengaruhi keterampilan pekerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu fungsi yang dilakukan oleh individu dalam memenuhi kebutuhan yang ditekankan oleh partisipasinya, berdasarkan keterampilan, pengalaman dan ketekunan, serta tepat waktu. Peningkatan fungsi pekerja dalam suatu sarang sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh sarang dapat tercapai dengan baik. Kinerja

sebuah desain akan meningkat bila ada kesamaan fungsi yang baik dan ikatan yang baik dengan manajemen dan pekerja.

Meningkatkan keterampilan pekerja memajukan keterampilan membangun. Untuk itu, karyawan harus diperlakukan sebagai mitra fungsional dan bukan sebagai pejabat belaka. Untuk mencapai kemampuan yang diinginkan pekerja, konstruksi mempunyai tugas memberikan tekanan pada pekerja, sulit bagi pekerja untuk bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan konstruksi.

Menurut Siagian (2017) Disiplin Kerja adalah kegiatan manajemen mendorong pekerja untuk mengisi aplikasi berbagai dokumen. Kepatuhan karyawan merupakan suatu bentuk kesepakatan yang bertujuan untuk memulihkan dan menciptakan wawasan, karakter dan individualitas karyawan, sehingga membuat karyawan mau bekerja sama dengan karyawan lain dan juga untuk meningkatkan kinerja fungsinya. Ketertiban harus ditegakkan dalam suatu konstruksi.

Tanpa bantuan pekerja yang baik, institusi sulit mencapai tujuannya. Kedisiplinan itu sendiri juga berfungsi untuk mengontrol pekerja agar mematuhi semua peraturan, peraturan yang telah dibuat dengan desain untuk membuat pekerja bekerja dengan patuh dan efisien. Berbagai peraturan atau regulasi yang dibuat oleh suatu konstruksi sangat berguna dalam menciptakan ketertiban sehingga para pekerja dapat menghormati ketertiban dan menegakkan peraturan tersebut.

Pada Kantor Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko dimana motivasi kerja masing-masing pegawai cenderung menurun, dimana ada pekerja yang kurang pemahaman untuk menjalankan karir. dukungan manajerial yang terbatas juga dapat mengakibatkan keterampilan karyawan turun di bawah maksimal. Ada juga yang datang pada waktu yang tidak tepat saat masuk kantor, menunda instruksi dari kantor, tidak patuh, tidak dapat menerapkan dengan baik persyaratan kantor dan ada juga setengah pekerja yang menjalankan fungsinya pada jam kerja tanpa ada penjelasan yang jelas melalaikan. Dalam hal ini, menjadi aspek yang menghambat peningkatan keterampilan pekerja.

Motivasi

Menurut Ambar & Rosidah (2019) , Motivasi yakni cara pemberian desakan terhadap anak buah biar anak buah bisa beroperasi sepaham dengan batas yang diserahkan demi menjangkau tujuan organisasi selaku optimum. Menurut (Siswanto, 2011) Motivasi harus buat para pekerja buat kemajuan dalam melaksanakan karier yang yakni maklumat bakal keinginan manumur. Menurut (Amhar & Darmawan, 201), menyebut apabila dorongan fungsi merupakan desakan buat menunjukkan dasaran supaya ingin beroperasi selaku produktif buat menghasilkan tujuan yang sudah diresmikan.

Motivasi adalah sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam pengawasan kantor Kecamatan Air Dikit yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Motivasi Pegawai Kecamatan Air Dikit dapat meningkatkan performa kerja dan daya saing kerja. Indikator Motivasi menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) adalah (1) Penghargaan, (2) Tantangan (3) Tanggung jawab.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2014) tertib fungsi bisa diartikan selaku penerapan manajemen buat memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) tertib fungsi merupakan pemahaman serta kesanggupan seorang religiusitas seluruhnya peraturan kongsi serta norma-norma sosial yang sah. Menurut (Sutrisno, 2016) menginterpretasikan tertib merupakan sikap seorang yang cocok dengan peraturan, langkah fungsi yang ada ataupun tindakan serta telingkah laku dan juga perilaku yang cocok dengan peraturan dari organisasi bagus atau tidak .

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para Camat untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

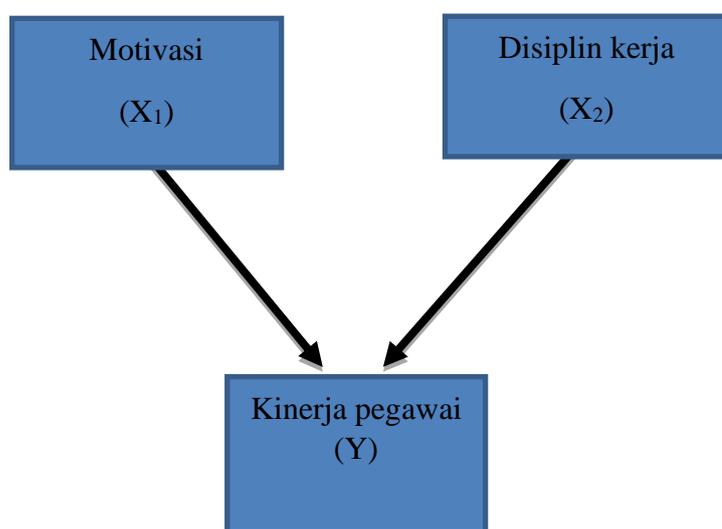
perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja menurut (Robbins, 2015) (1) Disiplin waktu, (2) Disiplin peraturan, dan (3) Disiplin tanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil fungsi selaku mutu serta volume yang diraih oleh seorang pekerja dalam mengadakan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Dalam mengadakan sesuatu karier, perusahaan harus melaksanakan peangkaan kemampuan (prestasince appraisal) supaya bisa dikeketahui efisienitas serta keberhasilan kinerja yang dijalani staf. Simamora (2014) melaporkan kinerja pekerja merupakan jenjang kepada mana para pekerja menjangkau persyaratan-persyaratan karier.

Menurut Mangkunegara, (2019) kinerja pekerja merupakan hasil fungsi selaku mutu serta volume yang diraih oleh seorang pekerja dalam mengadakan pekerjaannya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu. Indikator Kinerja Pegawai menurut (Mangkunegara, 2013): Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi yang dipakai dalam riset ini merupakan segenap pekerja kantor Kecamatan Air sedikit Kabupaten Mukomuko, yang jumlahnya diketahui. Sampel yang didapat pada riset ini merupakan segenap populasinya yang ada ataupun segenap pekerja Kecamatan di wilayah riset 32 orang, sample pada riset ini merupakan segenap pekerja Kecamatan Air sedikit Kabupaten Mukomuko sebesar 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data, ada beberapa yang peneliti gunakan yaitu: (1) Observasi, (2) Interview, (3) Kuesioner. Tanggapan responden dinilai untuk mengukur tanggapan mereka dengan skala likert 5 point (1= Tidak Setuju 5=Sangat Setuju).

HASIL

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) tes legalitas merupakan sesuatu ukuran yang membuktikan tingkat-tingkat keasian ataupun legalitas sesuatu instrument dengan syarat paling sedikit

angka r bagian ($n = 0.30$), (Sugiyono, 2016) (Asmawi, 2017) mengemukakan apabila untuk mengenal valid tidak sesuatu instrumen riset alkisah uji coba legalitas dijalani dengan menyamakan angka R_{hitung} dengan R_{tabel} dengan tingkat berarti 95% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Correted Item Pernyataan Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Motivasi	1	0.631	0.349	Valid
	2	0.775	0.349	Valid
	3	0.695	0.349	Valid
	4	0.748	0.349	Valid
Disiplin Kerja	1	0.711	0.349	Valid
	2	0.649	0.349	Valid
	3	0.663	0.349	Valid
	4	0.546	0.349	Valid
	5	0.723	0.349	Valid
	6	0.695	0.349	Valid
	7	0.723	0.349	Valid
Kinerja Pegawai	1	0.726	0.349	Valid
	2	0.784	0.349	Valid
	3	0.724	0.349	Valid
	4	0.765	0.349	Valid

Sumber: data SPSS 24.0

Dapat disimpulkan bahwa, dari tabel diatas dapat dilihat nilai Corrected Item Total Corelation atau nilai untuk masing-masing variabel > 0.30 . Ini menunjukkan bahwa item dari setiap pertanyaan kuesioner masing-masing variabel tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Artinya item dari setiap pernyataan tersebut mampu mengukur dan menjelaskan variabelnya secara tepat.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen yang layak bisa dibenarkan buat dipakai selaku alat pengumpul data akibat instrumen itu telah bagus. SPSS memberikan sarana buat mengukur reliabilitas dengan uji coba statistik Cronbach Alpha (α). Sugiyono (2013) dan (Onsardi, 2018) mengemukakan apabila: “sesuatu instrumen diklaim reliabel, seumpama koefisien reliabilitas minimum 0.60, alhasil kalau angka Alpha lebih besar dari 0.

Tabel 2.
Hasil Uji Realibilitas

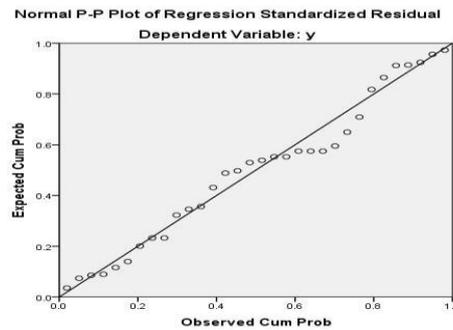
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0.679	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.799	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.736	Reliabel

Sumber: data SPSS 24.0

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian terhadap masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliabel dengan *Cronbach's Alpha* >0,60. Hal ini berarti instrumen penelitian (kuesioner) memiliki hasil yang reliabel (konsisten) sehingga instrumen ini layak untuk digunakan dalam penelitian

Uji Normalitas

Gambar 2.
Uji Normalitas



Gambar 2. menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.
Uji multikolinearitas

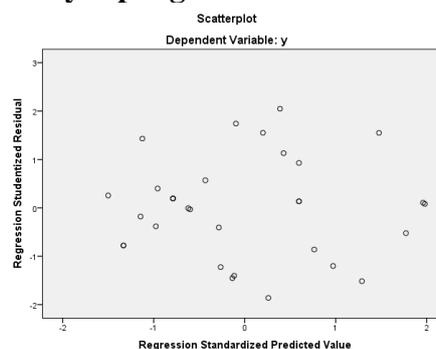
No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.997	1.003	Bebas Multikolinearitas
2	Disiplin Kerja	0.997	1.003	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 24.0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.
Uji Penyimpangan Heteroskedestisitas



Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedestisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini:

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.279	2.970		-1.104	.279
x1	.785	.134	.697	5.845	.000
x2	.252	.078	.386	3.233	.003

a. Dependent Variable: y
Sumber: Output SPSS 2020

Dari perhitungan hadil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sbagai berikut:
 $Y = -3.279 + 0.785 (X_1) + 0.252 (X_2)$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai Konstan -3.279 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu -3.279. dengan asumsi variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dianggap tetap. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.785 mempunyai makna jika variabel Motivasi Kerja (X_1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.785 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap tetap. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.252 mempunyai makna jika variabel Disiplin Kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.252 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_1)dianggap tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.590	.562	1.290	2.179

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinan R Square diperoleh nilai sebesar 0.590. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien Sedang.

Menunjukkan nilai sebesar 0,590 atau 59,0% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko sedangkan sisanya sebesar 0.410 atau 41% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan t_{tabel} ($t_{\alpha/2}$ (n-k-1)) = 32-2-1 = 29 (2.04523) setiap variabel sebagai berikut:

Motivasi Kerja yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ (5.845 > 2.04523) dan ($sig < \alpha = 0.000 < 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko.

Berdasarkan data diatas untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{tabel}$ (3.233 > 2.04523) dan ($sig < \alpha = 0.003 < 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	69.600	2	34.800	20.905	3.322	.000 ^b
	Residual	48.275	29	1.665			
	Total	117.875	31				

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: SPSS 2020

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara f_{hit} dengan $f_{\alpha/2}$ (n-k) = 32 - 2 = 30 (3.322) setiap variabel sebagai berikut :

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 20.905 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.322 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu (20.905 > 3.322) dan ($sig \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data yang dilakukan pada staf Kantor Kecamatan Air, beberapa kuesioner disebarikan kepada 32 responden yang merupakan pengamat eksperimen. Akibatnya, kita dapat melihat bahwa buah dari fleksibilitas pikiran (X1) pada prestasi kerja (Y) pada staf Kantor Camat Udara rendah.

Dari hasil perhitungan t-test antusiasme fleksibel yang membuktikan bahwa $t_{hit} > t_{tabel}$ ($5,845 > 2,04523$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,050$) dilaporkan ada hasil yang mencerminkan semangat usaha (X1) berarti. terhadap kinerja tenaga kerja pada Kantor Kecamatan Air Kecil Kabupaten Mukomuko.

Hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti sedikit lebih baik pada antusiasme pegawai Kantor Distrik Udara, yang terbukti dari nilai tertinggi pada tabel Spirit dengan skor 3,81 efisiensi beberapa mukomuko Kantor Distrik Udara.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harlie, 2012) (Yulandri, Y., Onsardi, 2020) dengan lead essay tentang Proses Tertib, Antusiasme dan Pengembangan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung, Kalimantan Selatan Temuan penelitian ini membuktikan bahwa antusiasme terhadap kinerja memiliki efek parsial atau dapat digambarkan sebagai bermakna dan positif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, petugas Kantor Kecamatan Air dengan mudah mukomuko dengan menyebarkan kuisisioner kepada 32 responden yang telah dicoba, sehingga dapat diketahui dampak dari fleksibilitas pendidikan TK (X3) pada hasil kerja (Y) .

Berdasarkan data fleksibilitas terurut di atas untuk variabel operasional terurut (X2) adalah $t_{hit} > t_{tabel}$ ($3,233 > 2,04523$) dan ($sig < \alpha = 0,003 < 0,050$), dilaporkan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara operasional terurut (X2) terhadap kerja kinerja (Y) di Kantor Kecamatan Air Kabupaten Mukomuko.

Hal ini membuktikan bahwa ketika penelitian yang dilakukan di kantor Kecamatan Air mudahnya staf Mukomuko berjalan dengan baik, skor tanggapan responden tertinggi untuk hasil adalah 3,73. Meski masih ada separuh masyarakat yang tidak tepat waktu, atau religiositas dari regulasi yang ada di kantor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2022) tentang Pengaruh Kinerja dan Motivasi Operasional Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Industri di Kecamatan Air Minum Kota Bengkulu (PDAM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tupadela, 2020) (Harlie, 2012) dengan rekan penulis esai tentang keteraturan, motivasi dan pengembangan tempat kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah, terutama pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung, Kalimantan Selatan, sebagian atau dapat digambarkan sebagai bermakna dan positif.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data yang peneliti lakukan pada tenaga kerja Kantor Kecamatan Air, sedikit mukomuko tentang penyebaran kuisisioner kepada 32 responden yang telah dicoba sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Operasional (X2) terhadap kinerja staf (Y) di Kantor Distrik Mukomuko.

Dari hasil uji keberterimaan menggunakan uji F di atas diperoleh F_{hit} sebesar 20,905 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.322 yaitu ($20.905 > 3.322$) dan ($sig < = 0,000 < 0,050$), maka dapat disimpulkan bahwa jika H_3 Tercapai adalah Intinya sebagai variabel motivasi

operasional dan disiplin operasional secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja di Kantor Kecamatan Air Dikit Kabupaten Mukomuko.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja tenaga kerja (Y). Kemudian Anda mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Air Dikit Mukomuko
2. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Air Dikit Mukomuko.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Air Dikit Mukomuko.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. S., & Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Amhar, F., & Darmawan, M. (2017). *Sebuah Kajian atas Peta-Peta Multi Bencana*. BAKOSURTANAL & BRR.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management.*, 5(12), 7590–7599.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Onsardi, O., & Julianti, B. (2022). Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. In *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate* (Vol. 1, No. 1, Pp. 14-22).
- Robbins, A. (2015). *Unlimited Power*. Karisma Publishing Group.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siswanto. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif san R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2017). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Rajawali Pers.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2)., 1(2).
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).