

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DILINGKUNGAN KANTOR CAMAT ENOK  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**HELLY KHAIRUDDIN , AZRIE MOFIKA**  
[hellykhairuddin@gmail.com](mailto:hellykhairuddin@gmail.com), [azriemofika@gmail.com](mailto:azriemofika@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether Work Discipline Influences Employee Performance in the Enok Subdistrict Office Environment, Indragiri Hilir District, Does Motivation Influence Employee Performance in Enok Subdistrict Office Office, Indragiri Hilir District and Does Work Discipline and Motivation Together Affect Employee Performance in the Subdistrict Office Environment Enok Regency of Indragiri Hilir*

*This research was conducted at the Enok District Office of Indragiri Hilir Regency. The population in this study were employees of the Enok Sub-District Office of Indragiri Hilir District and 30 (Thirty) people. The type of data used is quantitative and qualitative data types. Besides the data sources used are secondary and primary data, data collection techniques namely through interviews, questionnaires and literature studies,*

*From the results of multiple linear regression tests obtained the value of equation  $Y = 1.094 + 0.154X_1 + 0.037X_2 + e$ , the value shows the value of two variables namely Work Discipline and Employee Motivation is positive, meaning that every time there is an Increase in Work Discipline and Motivation it will affect the performance of employees in the environment Enok District Office, Indragiri Hilir Regency. From the test results of the coefficient of determination shows the adjusted R<sup>2</sup> value of 0.696 or 69.6%, the value indicates that the Work Discipline and Motivation variables affect the performance of employees in the Enok Sub-District Office. The remaining 30.4% is influenced by other variables not equalized in the research variable. From the results of the partial test or t test, the value of (1) Work Discipline Variable (X<sub>1</sub>) has t count 3.609 < t table 2.052, this value indicates that work discipline is influential partially on employee performance at Enok Sub-district Office Environment, Indragiri Hilir Regency (2) Motivation Variable (X<sub>2</sub>) has tcount X<sub>2</sub> 3,148 < t table 2,052. This value indicates that the Motivation variable (X<sub>2</sub>) partially influences the performance of employees in the Enok Subdistrict Office Environment, Indragiri Hilir District, From the Simultaneous Test Results show that the calculated F value obtained is 14.278 > of the value of F table = 2.621 this value means the Discipline variable Work and motivation together affect the performance of the Enok Sub-district Office Environment, Indragiri Hilir Regency.*

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

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir, Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir dan Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir*

*Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabuapten Indragiri Hilir dan sempelnya 30 (Tiga Puluh) orang. Jenis data yang digunakan adalah*

jenis data kuantitatif dan kualitatif. Selain itu sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan primer, teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara, daftar pertanyaan (kuesioner) dan studi kepustakaan,

Dari hasil uji regresi linear berganda didapat nilai persamaan  $Y = 1,094 + 0,154X_1 + 0,037X_2 + e$ , nilai tersebut menunjukkan nilai dari dua variabel yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Pegawai bernilai positif, artinya setiap ada Peningkatan Disiplin Kerja dan Motivasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Dari Hasil uji dari koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,696 atau sebesar 69,6%, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan Kantor Camat Enok. Sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian, Dari hasil uji parsial atau Uji t didapat nilai (1) Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempunyai t hitung  $3,609 < t$  tabel  $2,052$ , nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir (2) Variabel Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai  $t_{hitung} X_2$   $3,148 < t$  tabel  $2,052$ . nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir, Dari Hasil Uji Simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung yang di dapat yaitu  $14,278 >$  dari dilai F tabel =  $2,621$  nilai ini berarti variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

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

## A. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir sebagai bagian dari organisasi dan system pemerinth darah mempunyai peranan penting dalam menyelenggarakan kegiatan administrasi pemerintahan, kegiatan pembangunan serta pemberdayaan masyarakat, namun berdasarkan pengamatan dalam penyelenggaraan administrasi berkaitan dengan pelayanan belum maksimal hal ini banyak dikeluhkan masyarakat terutama pelayanan yang diberikan tidak dapat diberikan dengan cepat, selalu menunggu untuk beberapa hari dalam penyelesaian, pegawai selalu beralasan pimpinan tidak berada ditempat, banyak persyaratan administrasi tidak jelas sehingga masyarakat selalu bolak balik ke kantor Camat baik ke Kelurahan untuk memperbaiki persyaratan. Dari hal tersebut dapat dinilai bahwa pelayanan administrasi yang diberikan tidak maksimal.

Pegawai Kecamatan Enok sebagai salah satu unsur utama SDM Pegawai Negeri Sipil Negera

mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan untuk masyarakat. Sosok pegawai yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Dalam penegakan kedisiplinan Camat Enok berpedoman pada Peraturan Pemerintah tersebut dengan menetapkan berbagai ketentuan dan peraturan kepada bahawannya untuk dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab

Tabel 1: Rata-Rata Ketidakhadiran (Absensi) Pegawai Kantor Camat Enok Tahun 2015 – 2019 (dalam hari).

Tahun	Jumlah Pegawai	Tidak Masuk Kerja				Jumlah Hari Kerja	Persentase Ketidakhadiran
		Alpa	Izin	Sakit	Jumlah		
2015	27	15	18	12	45	230	19,57%
2016	29	11	15	16	42	230	18,26%
2017	29	13	10	13	36	230	15,65%
2018	30	6	11	14	31	230	13,48%
2019	30	5	15	9	29	230	12,61%

Sumber : Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir, 2019

Berdasarkan data di atas menunjukkan tingkat absensi pegawai Kantor Camat Enok di Kelurahan Kuala Lahang ini cukup tinggi pada tahun-tahun sebelumnya, dan untuk tiga tahun terakhir secara berangsur-angsur telah mengalami penurunan. Namun demikian, dengan masih adanya diantara pegawai yang tidak hadir terutama sekali melalui izin dengan berbagai alasan hal ini juga mencerminkan masih kurang disiplinnya pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai analisis kinerja pegawai. Adapun judul dalam penelitian ini, yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir”**.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis menarik beberapa rumusan masalah yaitu

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir

### B. Telaah Pustaka

Secara umum kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesetiaan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2011:565). Dimana menurut Tohardi (2011:393), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Dimana Hasibuan (2012: 193) menyatakan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Motivasi menurut Hasibuan (2012:141) berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat penulis kemukakan dan mengambil hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut :

1. Diduga Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir
2. Diduga Motivasi ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir
3. Diduga Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir

### Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variable bebas dalam penelitian ini adalah :
  - a. Disiplin Kerja ( $X_1$ )
  - b. Motivasi ( $X_2$ )

2. Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja (Y)

## C. Metodologi Penelitian

### Populasi

Menurut Arikunto, (2015:173) berendapat "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Penelitian, menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan dengan menggunakan sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang disajikan sebyek penelitian. Oleh karena itu, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabuapten Indragiri Hilir.

### Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai tidak termasuk camat dan seckam. Sesuai dengan pernyataan dari Arikonto (2012:118), untuk membedakan subjek yang kurang dari 100 dengan yang lebih dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi Penelitian ini adalah penelitian populasi atau penelitian sensus yang diambil dari keseluruhan jumlah pegawai tidak termasuk Camat dan Sekcamnya yaitu 30 (Tiga Puluh) orang.

### Analisa Data

Dalam Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir denganakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20,0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

1. Analisis Regresi Linear berganda

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana

- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Disiplin kerja
- $X_2$  = Motivasi
- Y = Kinerja

## 2. Uji Hipotesis

- a. Uji Determinasi
- b. Uji Parsial (t)
- c. Uji F

## D. Hasil Penelitian

Analisis regresi merupakan studi yang membahas masalah hubungan fungsional antara variabel-variabel yang dinyatakan dalam persamaan matematik. Dalam analisis regresi akan dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu rumus matematika yang mencari nilai variabel dependen dari variabel independen yang diketahui. Analisis digunakan terutama untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut disajikan hasil analisis menggunakan SPSS yang menunjukkan nilai koefisien persamaan garis regresinya.

**Tabel 2: Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,094	4,723		0,232	0,819
<sup>1</sup> Disiplin Kerja	0,154	0,253	0,144	0,609	0,548
Motivasi	0,037	0,252	0,027	0,148	0,883

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Adapun persamaan garis regresi linier berganda adalah

$$Y = 1,094 + 0,154X_1 + 0,037X_2 + e$$

- a. Nilai a = 1,094, bermakna bahwa tanpa adanya Disiplin Kerja dan Motivasi, maka besarnya kinerja akan tetap sebesar 1,094.
- b. Nilai  $b_1 = 0,154$   
Nilai  $b_1$  merupakan nilai koefisien untuk variabel Disiplin Kerja. Yang berarti bahwa Disiplin Kerja

dengan kinerja adalah positif, atau setiap pertambahan atau adanya Disiplin Kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja sebesar 0,154.

## c. Nilai $b_2 = 0,037$

Nilai  $b_1$  merupakan nilai koefisien untuk variabel Motivasi . Bahwa Motivasi terhadap kinerja adalah positif, atau setiap pertambahan atau adanya Motivasi meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,037.

## Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 2: Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,865 <sup>a</sup>	,748	,696	,99199	2,245

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

120

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel diatas, pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,696 hal ini berarti 69,6% variabel Disiplin Kerja dan Motivasi mempengaruhi kinerja. Sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.

### b. Uji statistik t

**Tabel 3: Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,094	4,723		0,232	0,819
<sup>1</sup> Disiplin Kerja	0,154	0,253	0,144	3,609	0,548
Motivasi	0,037	0,252	0,027	3,148	0,883

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,548. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,548 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel  $X_1$  mempunyai t hitung yakni 0,609 dengan t tabel 2,052. Jadi  $t_{hitung} X_1 3,609 < t$  tabel 2,052. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini bermakna bahwa hipotesis 1 terbukti.

2. Motivasi ( $X_2$ )

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,883. Nilai sig besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,883 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel  $X_2$  mempunyai t hitung yakni 0,148 dengan t tabel 2,052. Jadi  $t_{hitung} X_2 3,148 < t$  tabel 2,052. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini bermakna bahwa hipotesis 2 terbukti.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

**Tabel 4: Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70,250	5	14,050	14,278	,000 <sup>b</sup>
Residual	23,617	24	,984		
Total	93,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant) Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Pengujian hipotesis mengenai variabel Disiplin Kerja dan Motivasi, secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000<sup>b</sup>. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0,000<sup>b</sup>)  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak, hal ini berarti variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Dimana nilai F hitung yang di dapat yaitu  $14,278 >$  dari dilai F tabel = 2,621. Hal ini bermakna hipotesis 3 terbukti.

## E. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian dilapangan dan setelah diolah tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji regresi linear berganda didapat nilai persamaan  $Y = 1,094 + 0,154X_1 + 0,037X_2 + e$ , nilai tersebut menunjukkan nilai dari dua variabel yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Pegawai bernilai positif, artinya setiap ada Peningkatan Disiplin Kerja dan Motivasi maka akan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Dari Hasil uji dari koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,696 atau sebesar 69,6%, nilai tersebut menunjukkan bahwa bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan Kantor Camat Enok. Sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.
3. Dari hasil uji parsial atau Uji t didapat nilai :
  - a. Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempunyai t hitung 3,609 < t tabel 2,052, nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.
  - b. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai  $t_{hitung} X_2$  3,148 < t tabel 2,052. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir
4. Dari Hasil Uji Simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung yang di dapat yaitu 14,278 > dari dilai F tabel = 2,621 nilai ini berarti variabel Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Dilingkungan Kantor Camat Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

#### SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengamatan langsung dari penulis, maka penulis menemukan beberapa permasalahan yang terjadi dan harus segera diantisipasi. Untuk itu penulsi

mencoba memberikan saran-saran yang mudah-mudahan dapat berguna bagi Kantor Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu:

1. Disiplin Kerja dan Motivasi Pegawai yang masih kurang baik pada Kantor Camat Enok, membuat pimpinan harus lebih memperhatikan pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Agar dapat seberapa cepat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam setiap harinya.
2. Disiplin Kerja dan Motivasi Ppegawai pada Kantor Camat Enok perlu untuk ditingkatkan lagi, selain itu juga perlu memperhatikan setiap pegawai dan menerima apa keluhan pegawai dalam jenjang pekerjaan serta memberikan saran yang tepat terhadap masalah yang ada sehingga terjalin kerja sama antara atasan dengan bawahan.
3. Setiap pegawai harus lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan pimpinan dengan memberikan peayanan yang baik kepada masyarakat di Kantor Camat Enok.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan objek penelian yang lain selain dari instansi yang penulis gunakan dalam penelitian ini, dan juga lebih memperhatikan pengaruh dari keseluruhan variabel kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafruddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Agrifa Fernando Taringan .2016, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Ektor Publik (Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)*.

- Arikonto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, Edisi Revisi
- Arikonto, Suharsimi. 2015. *Manajemen Penelitian*, Cetakan Kedua Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bacal, Rober. 2017. *Performance Managemen*. Alih Bahasa Oleh Surya Dharma. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Cahayani, Ati. 2015. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan, Jilid Satu Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Agus. 2015. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : PT. Rajawali
- Dharma, Agus. 2011. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta : PT. Rajawali
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2015. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James, L. Jhon M, Ivancevich. 2013. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* Edisi Lima. Jakarta Erlangga.
- Handoko T Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hariandja, Marihot T.E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Melayu S.P.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Toko Gunung Agung.
- Isyandi, B. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Jonrizal. 2016, *Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Kota Padang Panjang*. Tesis Program Pascasarjana, Universitas Andalas.
- Malthis, dan Jeckson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Edisi Pertama,Cetakan Pertama, Yogyakarta: Selemba Empat.
- Malthis, dan Jeckson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Yogyakarta: Selemba Empat.
- Mangkunegara, 2015, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Rafika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama
- Manullang, M. 2016. *Managemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Maria Hartiningsih, 2017, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman)", Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta

- Martoyo, Susilo, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Prawirosentono,Suyadi. 2011. *Manajemen Produktivisa*. Jakarta : PT. Bumi Angkara
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Rizon Pranata, Anggri Puspita Sari, 2014, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara" Skripsi, Universitas Bengkulu
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2011. *Prilaku Organisasi (Organizacion Behavior)*. Jakarta : Selemba Empat
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : RefikaAditama.
- Siagian Sondang, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN.Yogyakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, IKAPI, CV. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Ekonomi. Alat Statistik & Analisis Output Komputer untuk Mahasiswa dan Praktisi*. Yogyakarta: CAPS.
- Titien Indrawati Subroto (2011), *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kota Semarang*. Tesis Program Pascasarjana universitas Diponegoro Semarang.
- Umar, Husein . 2015. *Riset SDM Dalam Organisasi*.Jakarta : PT SUN.
- Whitemore. Jhon. 2017. *Coaching Performance*. Alih Bahasa Oleh Y. Dwi Helly Purnomo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- tira, Nicky, 2015, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pundi Indonesia", Tbk, Skripsi, Universitas Widyatama Utama