

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Nganjuk

Yayuk Sulistyowati^{1*}, Nur Laely², Sasi Utami³

Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri¹,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kadiri^{2,3}

yayuk.s@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Nganjuk. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survey dimana kuesioner akan dibagikan kepada seluruh responden penelitian, dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor kecamatan Nganjuk yang berjumlah 55 orang. Dalam menentukan sampel digunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai responden mengingat populasi kurang dari 100. Dalam melakukan pengujian terhadap hasil data responden untuk mengukur pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen digunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Nganjuk.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to determine work motivation and discipline's effect on employee performance in the Nganjuk sub-district office. This type of research uses descriptive quantitative with a survey approach where the questionnaire will be distributed to all research respondents, where the population in this study is all employees in the Nganjuk sub-district office, totalling 55 people. In determining the sample used saturated sampling where the entire population is used as a respondent considering the population is less than 100. Multiple regression analysis is used to test the results of the respondent's data to measure the effect of the dependent variable on the independent variable. The test results show that, simultaneously or partially, work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance at the Nganjuk sub-district office.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Work Discipline

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aspek penting dalam sebuah organisasi yang memiliki fungsi sebagai penggerak faktor-faktor yang lainnya. (Wirawan, 2009) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia sangatlah penting karena memiliki peran untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Sedangkan menurut (Torang, 2014) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok

di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu segala daya upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi terhadap warga masyarakat. Kinerja yang diharapkan ini tercermin pada tiga aspek yakni aspek kognitif yaitu pemahaman pegawai tentang sistem pelayanan administrasi kepada masyarakat. Aspek afektif yaitu kinerja aparat pegawai dalam memberikan pelayanan adalah upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk menerima dan menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dengan masyarakat. Aspek kinerja adalah segala upaya yang dilakukan pegawai dalam menggunakan fisik dalam bertindak sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi. (Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hemat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka pegawai memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya jika peraturan dan ketetapan dalam perusahaan itu dapat dipatuhi dengan baik, maka memiliki disiplin dan kinerja yang baik.

Pegawai yang berhasil dengan baik dalam melayani berbagai kepentingan administrasi bagi warga masyarakat, apabila mampu memahami dan melaksanakan peran sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola administrasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Selanjutnya bahwa keberhasilan pegawai juga sangat bergantung pada pimpinannya yaitu Camat. Camat merupakan simbol kepemimpinan yang ada pada tingkat Kecamatan, dan sudah pasti Camat yang baik adalah yang mampu menjadi pengayom bagi seluruh yang dipimpinnya, baik itu yang ada di Kantor Camat maupun yang ada di lingkungan kecamatan yaitu masyarakatnya (Akbar, 2015).

Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak

mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Sunyoto, 2014).

Dalam banyak literatur motivasi umumnya dilihat dari sudut pandang dominasi, yakni motivasi materiil atau motivasi eksternal. Setiap orang menyadari bahwa motivasi materiil seperti upah, gaji, bonus, insentif, jabatan, fasilitas dan lain sebagainya adalah faktor yang mempengaruhinya, namun kelemahannya adalah bersifat sementara. Jika suatu ketika perusahaan atau organisasi kurang atau bahkan tidak dapat memberikan semua hal tersebut maka pegawai akan meninggalkannya. Tentu keadaan ini memiliki konsekuensi yang buruk bagi semua pihak, perlu ada keseimbangan antara motivasi internal dan motivasi eksternal dibangun. Di mana pribadi pegawai menyadari bahwa ia sebagai anggota harus taat, sebagai pegawai harus bekerja, sebagai pegawai harus memajukan organisasi, sebagai pegawai harus menjaga nama baik organisasi, dan lain sebagainya. Begitu pula sebaliknya bagi organisasi, harus memberikan upah, memberikan tunjangan, memberikan keamanan, memberikan kesejahteraan, memberikan pengarahan, memberikan penilaian dan hal lainnya. Dengan demikian akan tercipta kesinambungan antara pegawai dengan organisasi, dan hasilnya keberhasilan.

Kantor kecamatan sebagai suatu organisasi memerlukan personil yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, baik camat maupun pegawai sebagai komponen personil kecamatan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya. Camat merupakan faktor yang dominan karena berfungsi sebagai manajer dan supervisor yang dituntut untuk mampu memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Dimana motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Yuniarti et al., 2021).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya. Adanya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Edison et al., 2016) kinerja merupakan hasil dari acuan yang telah disepakati sebelumnya secara bersama-sama. Kinerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Sinaga et al., 2020). Profesionalitas pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya menuntut adanya disiplin dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi. Kondisi tersebut akan dapat terwujud apabila setiap diri pegawai mematuhi semua peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi serta adanya disiplin yang tinggi terhadap kepatuhan untuk melaksanakannya.

Dalam konteks ini, disiplin merupakan instrumen untuk mencapai suatu tujuan, dan bukan tujuan itu sendiri. Hal ini berarti bahwa disiplin menjadi prasyarat bagi terwujudnya tujuan dari organisasi (instansi-instansi pemerintah). Dengan kata lain, disiplin merupakan syarat mutlak bagi terselenggaranya pemerintahan dan pembangunan yang berhasil guna dan berdaya guna.

Perkembangan situasi dan kondisi wilayah serta masyarakat di Kecamatan Nganjuk secara umum relatif tidak banyak mengalami pergeseran. Sikap kritis masyarakat terhadap kondisi yang berkembang semakin meningkat seiring dengan semakin terbukanya informasi dan sarana penyampaian aspirasi publik baik melalui surat kabar, radio maupun surat kepada pemerintah (Mujiburrahman, 2011; Pulungan, 2011; Sarumaha et al., 2017).

Beberapa fenomena yang masih terjadi di kantor kecamatan nganjuk antara lain masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam hal kedatangan yaitu datang terlambat, pulang sebelum waktunya, kemudian pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Sehingga perlu adanya kajian lebih lanjut mengenai fenomena tersebut.

B. LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu *disciple* yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya (Sinungan, 2018). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab (Hasibuan, 2012). Tujuan utama dari tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Manakala aturan perusahaan dilanggar, maka efektivitas organisasi akan terganggu sampai tingkat tertentu. Tujuan disiplin kedua adalah, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia/pimpinan dengan bawahannya.

Motivasi

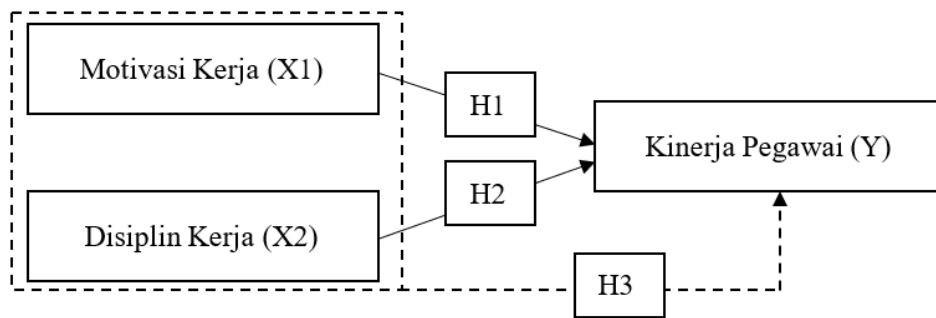
Menurut (Robbins & Judge, 2017) motivasi adalah: Kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu”. (Hasibuan, 2012) menyatakan “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Kinerja

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan cerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi, kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi (Sutrisno, 2019).

Lebih tegas lagi (Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang berkualitas (Indriani & Waluyo, 2012).

Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang bertujuan menggambarkan kondisi, situasi, dan fenomena sebagaimana adanya. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PNS kantor kecamatan Nganjuk yang berjumlah 66 orang, diambil seluruhnya sebagai sampel dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Validitas data diuji dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk, menggunakan dasar keputusan nilai r hitung $>$ r tabel untuk validitas. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach alpha*, dengan konstruk dianggap reliabel jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60. Pengukuran reliabilitas dilakukan sekali dengan membandingkan jawaban pertanyaan menggunakan metode *one shot*.

Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Nganjuk, dengan model dirumuskan sebagai $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja pegawai, X_1 adalah motivasi, X_2 adalah disiplin kerja, a adalah konstanta, B_1 dan B_2 adalah koefisien variabel, dan e adalah variabel yang tidak diteliti. Langkah-langkah analisis meliputi uji signifikansi serempak (Uji F) dan parsial (Uji t) dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diuji dengan kriteria jika nilai signifikan uji t atau uji F kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan, sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana model menjelaskan variansi variabel terikat, dengan nilai R^2 antara 0 dan 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan penjelasan yang lebih baik.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	R hitung	R tabel	Keterangan	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.499	0.245	Valid	Y1.1	0.759	0.245	Valid
X1.2	0.558	0.245	Valid	Y1.2	0.438	0.245	Valid
X1.3	0.596	0.245	Valid	Y1.3	0.759	0.245	Valid
X1.4	0.412	0.245	Valid	Y1.4	0.395	0.245	Valid
X2.1	0.315	0.245	Valid	Y1.5	0.449	0.245	Valid
X2.2	0.712	0.245	Valid	Y1.6	0.737	0.245	Valid
X2.3	0.746	0.245	Valid				

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.639	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.694	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.729	Reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std.Error	T	Sig.
(Constant)	1.069	3.819	.280	.780
Motivasi	.964	.168	5.740	.000
Disiplin Kerja	.612	.200	3.068	.003

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data yang dijelaskan dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tiga variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y)) menghasilkan nilai R hitung ≥ 0.245 yang artinya bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Berdasarkan data yang dijelaskan dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tiga variabel motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan pada penelitian ini adalah reliabel.

Berdasarkan hasil tabel 3 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,069 + 0.964X_1 + 0.612X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta adalah 1,069, yang berarti jika terjadi perubahan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja

pegawai kantor Kecamatan Nganjuk sebesar 1,069 satuan

- b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) adalah 0.964, yang berarti jika variabel motivasi kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) adalah nol, maka kinerja pegawai kantor Kecamatan Nganjuk meningkat sebesar 0.964. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap para pegawai sudah cukup efektif dan dapat terwujud, hal ini tercermin dari kinerja pegawai yang juga semakin baik.
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) adalah 0.612, yang berarti jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1) adalah nol, maka kinerja pegawai kantor Kecamatan Nganjuk akan meningkat sebesar 0.149. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik disiplin yang dijalankan oleh pegawai maka kinerja juga semakin meningkat.

Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5,740 > 1.99$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh pada motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0.003 < 0.05$ dan nilai t hitung $3,068 > 1.99$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Dapat diketahui nilai Sig. untuk variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara bersamaan adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $23,436 > 2,74$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	166.920	2	83.460	23.436	.000
Residual	224.353	63	3.561		
Total	391.273	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Tabel 5. Hasil Uji determinasi (R²)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653	.427	.408	1.887

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0.427. hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 42,7% sisanya 57,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis pada penelitian yang dilakukan ini menghasilkan motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan bahwa apabila variabel motivasi kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai semakin tinggi. besaran gaji dan insentif yang diberikan dan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan serta sarana fasilitas penunjang dalam melaksanakan pekerjaan dirasakan pegawai sudah sangat cukup, hal ini dibuktikan dengan tingginya respon jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai.

Berdasarkan jawaban responden tertinggi dapat diketahui bahwasanya gaji dan promosi jabatan merupakan indikator tertinggi dari motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prastiyono et al., 2020; Rahayu & Ruhamak, 2017; Widayaningtyas, 2016) dimana motivasi kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis pada penelitian ini menghasilkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ini menunjukkan bahwa

semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan oleh pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat maupun pekerjaan lainnya, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. hal ini dibuktikan dengan jawaban tertinggi dari responden adalah taat pada aturan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. dimana responden merasa bahwasanya aturan yang dibuat oleh pimpinan tersebut membuat kinerja pegawai di kantor kecamatan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ashadi, 2011; Candana, 2018; Mariani, 2016; PRAWATYA, 2012; Widayaningtyas, 2016) dimana semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis pada penelitian ini menghasilkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan dan penerapan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Ashadi, 2011; Mariani, 2016; Widayaningtyas, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama maupun secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Nganjuk. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kantor kecamatan Nganjuk sudah dirasakan cukup baik dan juga disiplin kerja yang dilaksanakan oleh pegawai kecamatan Nganjuk dalam melaksanakan pekerjaan juga cukup tinggi sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu faktor – faktor tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan menjadi lebih baik lagi mengingat pelayanan kepada publik merupakan hasil yang sangat penting yang berdampak pada kemajuan masyarakat yang mampu berintegrasi mulai di tingkat desa, kecamatan dan kabupaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. (2015). Analisis Peran Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 158–168.
- Ashadi, A. K. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang*.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK*, 7(1), 1–8.
- Edison, E., Riyanti, A. A., & Yustiana, D. (2016). Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung). *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 134–151.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sdm. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, E., & Waluyo, H. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Surakarta: STIE-AUB*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariani, L. M. I. (2016). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar*.
- Mujiburrahman, M. (2011). Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 1(2), 160–169.
- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 127–143.
- PRAWATYA, D. A. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi*.
- Pulungan, I. (2011). Strategi Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 1(1), 82–101.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *EKONIKA*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Rahman, R. T. A., & Yuandari, E. (2016). Gambaran Tingkat Kepuasan Pasien Pengguna Jampersal Terhadap Layanan Kesehatan di Klinik Pendidikan Sari Mulia Banjarmasin. *Dinamika Kesehatan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. pearson.
- Sarumaha, W. Y., Dewi, R., & Batubara, B. M. (2017). Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan. *PERSPEKTIF*, 6(1),

25–36.

- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89–97.
- Sinungan, M. (2018). Perilaku dalam organisasi. *Edisi Ketujuh. Jakarta. PT. Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuatintatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010).
- Sunyoto, D. (2014). Praktik riset perilaku konsumen. *Yogyakarta: CAPS*.
- Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UKM Industri Kerajinan Keramik Suharto Dinoyo Malang). *JURNAL AGREGAT*, 4(1).
- Torang, S. (2014). Organisasi dan manajemen. *Bandung: Alfabeta*, 51.
- Widayaningtyas, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten)*.
- Wirawan, S. (2009). *Model Kausalitas Motivasi Kerja, Sistem Insentif dan Produktivitas Kerja Karyawan di Pt. Khi Pipe Industries*.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, F., Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., & Bambang, B. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*.