

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SAMPANG KABUPATEN SAMPANG

* Ach Babur Risky¹

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Kota Surabaya,

* risky150697@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 26 Februari 2022
Revisi : 10 Maret 2022
Diterima : 20 Maret 2022
Available online: 29 Maret 2022

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of work motivation on discipline work employee at office in Sampang sub-district, Sampang Regency. This research used a quantitative approach and the analysis method used simple linear regression. The method of data collection was done through a questionnaire with a sample of 52 respondents. The results of the test showed that the better the work motivation in the work environment, the better the discipline of the employees. The regression coefficient value of the work motivation variable (X) had a value of 0.874 and has a positive regression coefficient sign. In this case, it meant that every increase in the variable of work motivation (X) by 1 unit, then work discipline (Y) would increase by 0.874 units.

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisisnya menggunakan regresi linier sederhana. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan jumlah sampel 52 responden. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja di dalam lingkungan kerja tersebut akan semakin membuat kedisiplinan para pegawai juga semakin baik. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X) memiliki nilai sebesar 0,874 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Dalam hal ini diartikan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,874 satuan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasional pemerintahan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan pemerintahan. Oleh karena itu, pemerintahan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu pemerintahan bukan hanya keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan yang terpenting.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja pemerintahan karena kebijakan pemerintah tanpa adanya pelaksana akan tidak berjalan. Perbaikan dan pemberian kinerja pelayanan yang maksimal setiap instansi memiliki cara untuk memberikan kinerja yang

baik dengan berbagi cara salah satunya memberikan pentingnya motivasi dalam kerja.

Sutrisno (2010), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia baik secara individu maupun organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut juga personel. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sitanggung (2017) mengemukakan Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa

kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Dalam upaya memberikan motivasi kerja terkait kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut pemerintah Indonesia telah memberikan sebuah regulasi yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun kenyataannya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, beberapa pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja.

Keberhasilan suatu pekerjaan di tentukan oleh bagaimana pegawai termotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai atau orang-orang yang bergabung dalam organisasi tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu sangat berkaitan dengan kinerja yang harus dimiliki oleh setiap individu yang didasarkan oleh disiplin dari sebuah aturan yang diterapkan. Kinerja inilah yang menggambarkan peningkatan dalam pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Disiplin merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari masing-masing individu sebagai sumber daya manusia yang mengelola sebuah organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Setiap organisasi tentu akan selalu memperhatikan segala macam hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada dalam lingkungannya, salah satunya adalah dengan memperhatikan bagaimana disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasinya tersebut. Dalam hal ini, misalnya frekuensi kehadiran pegawai di kantor, ketaatan pada peraturan dan standar kerja serta etika pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Diskripsi Kecamatan Sampang terdapat beberapa Kelurahan:

Tabel 1.1 Diskripsi Kecamatan Sampang

Kelurahan	Jumlah Karyawan	Pria	Wanita
Gunung Sekar	16	12	4
Karang Dalam	12	8	4
Polagan	23	22	1
Banyuwanyar	17	13	4
Rongtengah	11	7	4
Dalpenang	18	8	10

Tujuan instansi daerah yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yaitu pegawai yang harus dioptimalkan untuk mencapai tujuan, visi dan misi yang telah ditentukan. Tentu untuk mencapai tujuan itu harus menerapkan disiplin kerja dalam kehidupan instansi agar semua tujuan pasti dapat terwujud sebagaimana mestinya. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Taufik selaku bagian Pemeritahan di Kantor Kecamatan Sampang yang menangani tugas-tugas yang berkaitan dengan Pemerintahan umum di lingkup Kecamatan Sampang.

Berdasarkan hasil penelitian singkat pada Kantor Kecamatan Kabupaten Sampang yang di bantu oleh salah satu staff pegawai di Kantor Kecamatan yang bernama Bapak Yunus di bagian Administrasi Umum sesuai dengan diagram peta jabatan diatas yang ceritakan beberapa hal terkait dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan, Yaitu masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam tugas dan kewajiban yang paling mendasar. Pada jam kerja karyawan terlihat ada di luar kantor, pulang tidak sesuai jam kantor, serta posisi tidak di kantor ketika masih jam kerja, maka penulis mengambil judul dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang".

Dari tujuan yang sudah diuraikan diatas, maka pada penelitian ini terdapat beberapa manfaat diantaranya dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi mahasiswa dan pembaca umum serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Bagi aspek praktis diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para Pegawai

mengenai kebijakan penerapan disiplin kerja dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sampang.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Nawawi (2001:37), sumber daya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain. Uraian mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan komplek, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas..

Motivasi Kerja

Martoyo, (2002:138) dalam Della (2022) menyatakan bahwa motivasi berarti pemberian suatu motivasi dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi, dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana.

Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan”. Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang

terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Menurut Afandi (2018:29) dalam Nurjaya (2021) indikator yang digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai sebagai berikut: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri

Disiplin Kerja

Siswanto (2008) dalam Suryadi (2022) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghotmati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2017:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan pegawai dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku pada organisasi agar pekerjaan dapat berjalan dengan maksimal.

Hasibuan (2016:194) dalam Shihab (2022) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan

akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

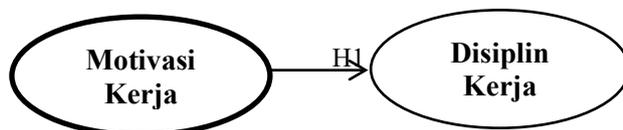
Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja suatu organisasi, Hasibuan (2015:198) di antaranya:

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan pimpinan
- c) Keadilan
- d) Waskat (pengawasan melekat)
- e) Sanksi hukuman
- f) Ketegasan
- g) Hubungan kemanusiaan

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018:15) dalam Imron (2019) Metode Penelitian Kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan replicable atau dapat ulang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini yang berusia 21-30 tahun berjumlah 12 orang atau 19%. Kemudian usia 31-40 tahun berjumlah 26 orang atau 50%. Dan yang berusia >40 tahun berjumlah 14 orang atau 27%. mendominasi dalam penelitian ini sebagian besar karyawan yang usianya 31-40 tahun. Jadi, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mendominasi dalam penelitian ini sebagian besar karyawan yang usianya 31-40 tahun. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau 58%, dan perempuan berjumlah 22 orang atau 42%.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner untuk 52 responden. Dan pengolahan data dilakukan dengan SPSS, kemudian diuraikan terkait variabel independen Motivasi Kerja (X) yang merupakan pengaruh terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y).

Uji Validitas

Pada uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya data dihitung secara statistik, maka angka korelasi yang diperoleh (r_{hitung}) di bandingkan dengan angka kritis tabel korelasi (r_{tabel}) dengan taraf signifikan atau alpha sebesar 0,05 atau 5%.

Tabel 1.2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig.	r tabel	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X)	X.1	0,754	0,000	0,2732	Valid
	X.2	0,768	0,000	0,2732	Valid
	X.3	0,850	0,000	0,2732	Valid
	X.4	0,617	0,000	0,2732	Valid
	X.5	0,739	0,000	0,2732	Valid
	X.6	0,789	0,000	0,2732	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,647	0,000	0,2732	Valid
	Y.2	0,837	0,000	0,2732	Valid
	Y.3	0,800	0,000	0,2732	Valid
	Y.4	0,741	0,000	0,2732	Valid
	Y.5	0,693	0,000	0,2732	Valid
	Y.6	0,524	0,000	0,2732	Valid
	Y.7	0,642	0,000	0,2732	Valid

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan yang berjumlah 13 dengan menggunakan rumus $df = n-2$, maka hasilnya adalah $df = 52 - 2 = 0,1946$, sehingga seluruh item pada setiap indikator mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Jadi, uji validitas variabel Motivasi Kerja (X) dan Disiplin Kerja (Y) dapat dinyatakan penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan pada penelitian ini untuk menguji sejauh mana instrumen yang menjadi alat ukur dalam kuisioner dapat digunakan beberapa kali hasilnya tetap konsisten sehingga dapat dipercaya dan diandalkan. Untuk mengetahui reliabel dari suatu instrument pada penelitian ini menggunakan Cronbach's alpha (a). Intrumen dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach's alpha $>$ 0,60.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) dan variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai alpha (rhitung) lebih besar dari 0,60 sehingga dalam penelitian ini semua variabel dinyatakan Reliabel.

Tabel 1.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,840	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,821	0,60	Reliabel

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana, untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terdiri dari Motivasi Kerja (X) dan Disiplin Kerja (Y).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	6,505	2,222			2,927	,005
Motivasi Kerja	,874	,090	,808		3,712	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = 6,505 + 0,874 X$$

Interpretasi dari regresi diatas yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 6,505. Maka hal ini berarti bahwa nilai besaran Disiplin Kerja (Y) adalah 6,505 dengan asumsi jika Motivasi Kerja (X) yaitu konstan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,874 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Dalam hal ini diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja (X) sebesar 1 satuan, maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,874 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji (T) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 1.4 Uji T

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	
		Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	6,505	2,222		2,927
Motivasi Kerja	,874	,090	,808	3,712

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji t yaitu sebagai berikut :

1) Variabel X terhadap variabel Y

a. Rumusan Hipotesa

H1 : Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

b. Hipotesa Statistic

H0 : $b_1 = 0$, berarti Motivasi Kerja (X) berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

Hi : $b_1 \neq 0$, berarti Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

c. Menentukan level of significant

$\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ dengan df $(n-k-1) = df (52-2-1) = 49$

$T_{tabel} = 0,025 : (100-2-1) = 0,025 : 49 = 2,010$

$T_{hitung} = 3,712$

d. Kriteria Pengujian :

Setelah menggunakan rumus diatas, maka ketentuan penerimaan dan penolakan yaitu sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H0 ditolak, H1 diterima.

Artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 diterima, H1 ditolak.

Artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, maka dapat diketahui hasil $Y=a+b_1X_1$ adalah $Y=6,505+0,874X$. Hasil dari perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan nilai konstanta (a) mempunyai nilai sebesar 6,505. Maka hal ini berarti bahwa nilai besaran variabel disiplin kerja (Y) adalah 6,505 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X) yaitu konstan.

Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X) memiliki nilai sebesar 0,874 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Dalam hal ini diartikan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X) sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,874 satuan.

Pernyataan ini didukung dari hasil penyebaran kuisioner kepada 52 pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Sampang. Secara keseluruhan nilai rata-rata yang didapat sebesar 4,11 yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja di Kantor Kecamatan Sampang sangat bagus. Meskipun sudah masuk dalam kriteria sangat bagus, motivasi kerja di kantor tersebut masih perlu ditingkatkan lagi agar disiplin kerja pegawai mengalami peningkatan, harus memiliki kesuksesan dan keberhasilan yang berasal dari motivasi.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,874. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, karena memiliki pengaruh positif maka, jika motivasi kerja dinaikan 1 satuan disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,874 satuan.

Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,712 yang berarti lebih besar dari nilai t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 2,010 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Pernyataan tersebut juga didukung dengan indikator tertinggi dengan nilai rata-rata 4,11.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sulistyaningsih, 2021) yang berjudul "Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan

Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan” yang menyatakan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan..

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

Dari hasil analisis motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Hal ini diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan atasan kepada para pegawai maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Sehingga dari hasil data penelitian ini maka hipotesis yang diajukan terbukti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah didapat, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

Motivasi kerja memiliki pengaruh besar dan positif dalam kinerja pegawai. Maka dari itu, Kantor Kecamatan Sampang mampu meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan beberapa feedback sehingga para pegawai dapat lebih bersemangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka yang nantinya dapat meningkatkan hasil produktivitas pegawai.

Sebaiknya Kantor Kecamatan sampang harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh pegawai, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam kantor kecamatan sampang, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang–Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(3), 31-36.
- Arsya Della Tuliabu, William A. Areros, Ventje Tatimu. 2022. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rk Laundry dan Moto Wash*. Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi. *Productivity*, Vol. 3 No. 4, 2022 e-ISSN. 2723-0112.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan.S.P. 2017. *Indikator-Indikator Disiplin Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imron. 2019. *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang*. Juni. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)* 5(1):19-28.
- Isep Amas Priatna, Reza Ariska. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan*. Universitas Pamulang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 2(1) 2021 : 48-58*.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurjaya, Nunu. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. April 2021.

- Akselerasi. *Jurnal Ilmiah Nasional* 3(1):60-74.
- Pamilih Danu Arti, Dewi Pujiani. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan PT. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*. Fakultas Ekonomi. Universitas Surakarta. ISSN 2085-2215. Vol.18 No.2 April 2020.
- Permadi, I. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Hijau Sukabumi*. *Jurnal Ekonomak*, 3(1).
- Said Muhammad Rizal, Radiman. 2019. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Universitas Prima Indonesia (UNPRI). March 2019. DOI:10.30596/maneggio.v2i1.3649
- Saputra Daimon, Hadry M. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Utang Luar Negeri Di Indonesia*. *Jurnal Ecogen* (2019) 1(3) 482.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Sitanggang (2017). *Jurnal MAKER* ISSN : 2502-4434 Vol. 3, No. 1, JUNI 2017
- Siswanto Sastrohadiwiryono. *An edition of Manajemen tenaga kerja Indonesia (2002)*. Bumi Aksara in Indonesia - Cet. 1.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulistyaningsih, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Anindyaguna Ekonobisnis: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180- 194
- Sutrisno Edy H, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2 penerbit Kencana Jakarta.
- Suseno, Kuseno. *Menegakkan Disiplin PNS*. Suara Karya, edisi 24 Januari 2005. Streers. M. Richard. 1985. *Efektifitas Organisasi*. Erlangga. Jakarta.