

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN TANJUNG SELOR HILIR KECAMATAN
TANJUNG SELOR KABUPATEN BULUNGAN**

Oleh

Wempi Feber¹, Iskandar²

^{1,2}Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Kaltara

Jalan Sengkawit Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Kaltara

Email: iskandar.kaltara@gmail.com

Abstract

This research aim to know how big influence of motivation work and discipline work to officer performance by together and by parsial. Research type taken is quantitative with approach of survey. As for method data collecting of research use observation technique, kuesioner, documentation, and book study. While research data analyzer use doubled linear regression analysis constructively program of SPSS version 20.0. In this research of sampel the used to amount to 11 people. While research variable consist of 2 (two) independent variable and 1 (one) of dependent variable. Pursuant to result analysis research data constructively program of SPSS version 20.0 know that indicator or instrument used to measure motivation variable (X1) proven valid and reliable. That way also for the variable of discipline (X2) and officer performance variable (Y). Result analysis doubled linear regression of for the variable of research indicate that by together motivation variable simultan (X1) and discipline variable (X2) have influence which isn't it to officer performance variable (Y) where F value bigger than F value is tables of with value that is $7,070 > 4,459$. Later than result of test of t research variable by parsial that motivation variable (X1) have influence which isn't it to officer performance variable (Y) with acquirement of value of t bigger than value of t the tables of that is $3,315 > 2,306$. While discipline variable (X2) don't have influence which isn't it to officer performance variable (Y) because value of t bigger than value of the tables of that is $1,209 < 2,306$.

Keyword : Motivation, Discipline, Performance Officer, Office Sub-District Of Foreland Of Selor Downstream

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada dasarnya mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai umumnya menjadi titik sentral dari peningkatan

persaingan suatu organisasi, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka upaya-upaya perbaikan dan/atau peningkatan kinerja mutlak dilakukan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Sedangkan disiplin kerja pegawai adalah suatu

sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik yang bersifat lisan maupun tertulis sehingga diharapkan terciptanya efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi umumnya akan mentaati semua peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan penuh kesadaran yang tinggi dan akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak mendapatkan pengawasan langsung dari atasan ataupun pimpinannya, sehingga tidak jarang pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja tinggi.

Upaya lain yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Motivasi pada dasarnya berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Sementara motivasi kerja merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok (Triguna, 2001 : 58). Adanya motivasi kerja yang tinggi dari seorang pegawai akan memberikan dampak positif bagi organisasi karena umumnya seseorang dengan motivasi kerja tinggi juga memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi merupakan suatu langkah awal yang penting dilakukan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang terbaik.

Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan merupakan salah satu perangkat daerah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya menerima pelimpahan sebagian kewenangan dari Camat. Sebagai perangkat

daerah yang menerima pelimpahan sebagian kewenangan dari Camat, Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan harus didukung dengan sumber daya manusia aparatur yang berkualitas dan profesional sehingga aktivitas atau kegiatan yang dilakukan dalam organisasi tersebut terutama berkaitan dengan tugas utamanya dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan target-target ataupun ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Disamping itu juga dibutuhkan disiplin kerja dan motivasi yang tinggi dari masing-masing pegawai yang bekerja pada Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan kajian teknis ilmiah dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan”.

Adapun perumusan masalah harus terkait dengan latar belakang masalah yang telah diungkap dan pada penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, lazimnya perumusan masalah menggunakan kalimat pertanyaan sehingga perumusan masalah tersebut dapat diukur (*testable*) dalam Nyoman Dantes, (2012 : 162). Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan ?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan ?

Kemudian secara ringkas dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian adalah mencari informasi empiris, objektif, dan logis mengenai sesuatu atau menentukan keterkaitan antara variabel-variabel yang dipermasalahkan. Dengan demikian, tujuan penelitian yang dirumuskan harus mencerminkan dan konsisten dengan masalah-masalah yang dikemukakan sebelumnya, Nyoman Dantes (2012 : 162-163). Adapun tujuan yang hendak dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan;
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan; dan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006 : 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sementara menurut Siagian (2003 : 74) motivasi berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau para pengikut. Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang

dikondisi oleh kemampuan, upaya demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Seseorang bersedia untuk melakukan tindakan atau kegiatan karena adanya kebutuhan individualnya dan kebutuhan individual tersebut berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Motivasi merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun berkelompok (Triguna, 2001 : 58). Menurut Kreitner dan Kinicki (2008 : 210) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Sedangkan menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009 : 178) motivasi adalah “suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah, intensitas, dan kegigihan”.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Kekuatan motivasi kerja tercermin dalam upaya personel untuk bekerja keras. Hodges dan Luthans dalam Handoko dkk (2005 : 144) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan maupun insentif. Menurut Luthans yang dikutip oleh Setiati dalam Handoko dkk. (2005 : 144) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (needs). Selanjutnya menurut George and Jones (2005 : 175), motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingakat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Sedangkan menurut Umar (2002 :

241) motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang kuat yang ada dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dengan harapan untuk dapat dihargai dan diakui.

Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin baik motivasi seseorang dalam bekerja, maka semakin baik pula prestasinya kerjanya, atau sebaliknya (Uno, 2007 : 67). Motivasi kerja antara lain ditandai dengan dorongan untuk bekerja dengan baik. Menurut Hasibuan (2007 : 97) pemberian motivasi kerja kepada pegawai/karyawan bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- c. Meningkatkan kestabilan karyawan;
- d. Meningkatkan kedisiplinan;
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan;
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2001 : 190) disiplin kerja adalah “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004 : 444) pengertian disiplin kerja adalah “ suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesediaan dan kesadaran dari seseorang untuk tunduk dan patuh terhadap semua peraturan dan norma-norma sosial perusahaan, serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan ditujukan agar semua pegawai/karyawan yang ada dalam organisasi/perusahaan dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan tanpa paksaan.

Pembuatan suatu peraturan mengenai disiplin kerja pegawai pada dasarnya dimaksudkan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun dalam implementasinya masih terdapat berbagai hambatan.

Gouzali Saydam (2000 : 286) menyatakan bahwa hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

- a. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan;
- b. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan;
- c. Menurunnya semangat dan gairah kerja;
- d. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab;
- e. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering mengobrol daripada bekerja;

- f. Tidak terlaksananya supervisi dan WASKAT (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik;
- g. Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), dijelaskan dalam Pasal 3 bahwa setiap PNS wajib :

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah;
- d. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat PNS;
- g. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil;

- k. Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja;
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- q. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

3. Pengertian Kinerja

Menurut Bastian seperti yang dikutip oleh Tangkilisan (2005 : 329) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut. Kemudian menurut Soedarmayanti (2001 : 50) kinerja merupakan hasil kerja atau keluaran dari suatu proses. Sedangkan dalam pandangan Keban (2004 : 193), kinerja diartikan sebagai “pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut perilaku yaitu hasil yang diraih oleh individu (kinerja individu), atau kelompok (kinerja kelompok) dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan)”.

Pengertian lain tentang kinerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2001 : 67) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian Malayu S.P. Hasibuan (2001 : 34) mengemukakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Dadang Solichin dalam Sjafrizal (2009 : 219) kinerja pada dasarnya merupakan “bentuk hasil pembangunan yang multidimensional sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung banyak faktor”.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) kinerja pegawai merupakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Dharma (2005 : 25) kinerja pegawai adalah hasil yang didapatkan pegawai, kelompok, dan individu sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006 : 113-114) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu “kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya”.

Kemudian menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2006 : 15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

- a. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena kemampuan yang tinggi dan pekerja keras atau sebaliknya.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu (Sugiyono, 2002 : 1). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu metode penelitian untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel yang diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell W. John, 2010 : 5). Secara metodologis istilah analisis data adalah kegiatan untuk menyederhanakan data kuantitatif agar mudah dipahami. Teknik pengolahan data pada data kuantitatif meliputi beberapa tahap yaitu : tahap editing dan coding (pembuatan kode), scoring atau penyederhanaan data, tabulasi atau mengode data, dan merekap data. (Bagong Suyanto dan Sutinah, 2011 : 93-96 & 139-140). Hasil dari analisis data tersebut biasanya berupa data dalam tabel frekuensi dan/atau tabel silang, baik yang disertai dengan perhitungan statistik maupun tidak (Bagong Suyanto dan Sutinah, 2011 : 140).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Kelurahan Tanjung Selor Hilir

Kelurahan Tanjung Selor Hilir dengan luas wilayah mencapai 348,73 Km² merupakan salah satu kelurahan yang secara topografis berada dalam wilayah Kabupaten Bulungan yang berbatasan langsung dengan wilayah-wilayah berikut :

Sebelah Utara	:	Desa Salangketo;
Sebelah Selatan	:	Kelurahan Tanjung Selor Hulu;
Sebelah Barat	:	Sungai Kayan;
Sebelah Timur	:	Kelurahan Tanjung Selor Timur/Desa Jelarai Selor.

Secara demografis, Kelurahan Tanjung Selor Hilir dihuni oleh masyarakat yang heterogen mencakup agama, suku,

budaya, dan status sosial dengan jumlah penduduk mencapai 28.171 jiwa dan Kepala Keluarga secara keseluruhan sebanyak 7.375 KK. Namun demikian masyarakat Kelurahan Tanjung Selor Hilir dapat hidup rukun tanpa mempermasalahkan keanekaragaman atau perbedaan yang ada sehingga ketentraman dan ketertiban masyarakat tetap terjaga. Adapun jumlah Rukun Tetangga dan Rukun Warga yang terbentuk pada Kelurahan Tanjung Selor Hilir masing-masing berjumlah 108 RT dan 39 RW.

2. Organisasi Pemerintahan Kelurahan Tanjung Selor Hilir

Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir merupakan salah satu organisasi perangkat daerah Kabupaten Bulungan yang berada dalam wilayah Kecamatan Tanjung Selor dengan lokasi berada di Jln. Kolonel H. Soetadji No. 32 Tanjung Selor. Secara struktural, Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir dipimpin oleh seorang Lurah dan dibantu oleh sejumlah pegawai negeri sipil lainnya yang masing-masing menduduki posisi/jabatan sesuai dengan keahlian dan disipin ilmu pengetahuan yang dimiliki. Sesuai ketentuan Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan dalam wilayah Kabupaten Bulungan, bahwa susunan organisasi Kelurahan Tanjung Selor Hilir terdiri dari : a. Lurah; b. Sekretaris; c Seksi Pemerintahan; d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban; e. Seksi Pemberdayaan Masyarakat; f. Seksi Kesejahteraan Sosial; dan g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Dengan mengacu pada susunan organisasi tersebut, maka Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir ditunjang dengan pegawai sebanyak 13 (tiga belas) orang pegawai negeri sipil yang dimaksudkan agar tercipta efektivitas kerja organisasi secara komprehensif dalam kaitannya dengan

upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Eksplikasi kuantitas pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir yang diklasifikasikan secara parsial menurut jenis kelamin, pangkat/golongan dan tingkat pendidikan formal dapat dilihat pada tabel-tabel distribusi frekuensi berikut ini.

Eksplikasi kuantitas pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir menurut jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Jumlah Pegawai menurut Jenis Kelamin

No .	Jenis Kelamin	Jumlah/Orang	Persentase (%)
1.	Laki-laki	8	62 %
2.	Perempuan	5	38 %
Jumlah		13 Orang	100%

Sumber : Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Tahun 2022

Eksplikasi kuantitas pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir menurut pangkat/golongan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. Jumlah Pegawai menurut Pangkat/Golongan

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Penata III/C	1	7,69%
2.	Penata Muda TK. I III/B	6	46,15%
3.	Pengatur TK.I II/D	1	7,69%
4.	Pengatur II/C	2	15,38%
5.	Pengatur Muda TK.I II/B	2	15,38%
6.	Tidak ada Pangkat/Golongan	2	15,38%
Jumlah		13 Orang	100 %

Sumber : Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Tahun 2022

Eksplikasi kuantitas pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir menurut tingkat pendidikan formal dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Jumlah Pegawai menurut Tingkat Pendidikan Formal

No.	Tingkat Pendidikan Formal	Jumlah/Orang	Persentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	4	30 %
2.	Sarjana	9	70 %
Jumlah		13 Orang	100%

Sumber : Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Tahun 2022

3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 11 (sebelas) orang yang diklasifikasikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja pegawai. Uraian lebih jelas mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja tersebut secara parsial dapat dilihat dalam tabel-tabel distribusi frekuensi berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	8	73 %
2.	Perempuan	3	27 %
Jumlah		11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Berdasarkan data pada tabel 4 tersebut diketahui bahwa responden penelitian mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 73% sementara responden berjenis kelamin perempuan hanya memperoleh persentase sebesar 27%.

Tabel 5. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	4	36 %
2.	Sarjana	7	64 %
Jumlah		11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Dari tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 36%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 64%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden penelitian dengan tingkat pendidikan yang beragam secara keseluruhan dinilai mampu memberikan data yang akurat dan reliabel khususnya berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Tabel 6. Karakteristik Responden menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja/Tahun	Jumlah	Persentase (%)
1.	0 – 7 Tahun	3	28 %
2.	8 – 15 Tahun	4	36 %
3.	16 – 23 Tahun	4	36 %
Jumlah		11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

4. Deskripsi Hasil Variabel Penelitian

Menurut Kerlinger (1973) dalam Sugiyono (2002 : 20) variabel adalah konstruk (constructs) atau sifat yang akan dipelajari. Dengan mengacu pada pendapat tersebut, maka dalam lingkup yang sederhana variabel penelitian dapat diartikan sebagai suatu sifat atau aspek dari orang maupun obyek tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Pada penelitian ini, variabel penelitian yang digunakan terdiri dari 2 (dua) variabel independen yang disimbolkan dengan (X1, X2) dan 1 (satu) variabel dependen yang disimbolkan dengan (Y). Dengan mengacu pada judul penelitian, maka yang menjadi variabel independen (X1) adalah motivasi kerja, kemudian variabel independen (X2) adalah disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja pegawai.

a. Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan, upaya, dan keinginan yang kuat yang ada dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dengan harapan untuk dapat dihargai dan diakui, maka pada penelitian ini untuk dapat mendeskripsikan variabel motivasi kerja (X₁) digunakan sejumlah instrumen pengukuran motivasi kerja yang terdiri dari : pengembangan pegawai, penghargaan dan pengakuan, dan insentif. Adapun hasil tanggapan responden terhadap ketiga instrumen pengukuran variabel motivasi kerja (X₁) tersebut secara parsial dimanifestasikan kedalam tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 7. Hasil Tanggapan Responden tentang Pengembangan Pegawai

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	0	0
2.	Sering	4	6	54,54%
3.	Kadang-Kadang	3	4	36,36%
4.	Jarang	2	1	9,09%
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Berdasarkan tabel 7 tersebut diketahui jumlah responden yang menjawab sering tentang pengembangan pegawai sebagai salah satu alternatif pemberian motivasi kerja kepada pegawai negeri sipil pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir sebanyak 6 (enam) orang dengan persentase sebesar 54,54%, kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 (empat) orang dengan persentase sebesar 36,36%, dan yang menjawab jarang hanya berjumlah 1 (satu) orang dengan persentase sebesar 9,09%.

Tabel 8. Hasil Tanggapan Responden tentang Penghargaan dan Pengakuan

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	0	0
2.	Sering	4	4	36,36%
3.	Kadang-Kadang	3	6	54,54%
4.	Jarang	2	1	9,09%
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Data pada tabel 8 tersebut menjelaskan bahwa jumlah responden yang menjawab sering tentang penghargaan dan pengakuan sebanyak 4 (empat) orang dengan persentase sebesar 36,36%, kemudian yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 (enam) orang dengan persentase sebesar 54,54%, dan yang menjawab jarang hanya berjumlah 1 (satu) orang dengan persentase sebesar 9,09%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi dan/atau yang memiliki kinerja baik hanya kadang-kadang dilakukan baik oleh pimpinan maupun rekan kerja.

Tabel 9. Hasil Tanggapan Responden tentang Insentif

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	0	0
2.	Sering	4	4	36,36%
3.	Kadang-Kadang	3	6	54,54%
4.	Jarang	2	1	9,09%
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Berdasarkan tabel 9 tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden lebih banyak menjawab kadang-kadang tentang

insentif sebagai salah satu indikator/instrumen pengukuran motivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan persentase jumlah responden sebesar 54,54%, sedangkan persentase jumlah responden terkecil sebesar 9,09% untuk jawaban jarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif kepada pegawai Kelurahan Tanjung Selor Hilir pada prinsipnya bersifat situasional.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pada penelitian ini untuk mendeskripsikan variabel disiplin kerja (X_2), maka digunakan sejumlah instrumen pengukuran disiplin kerja pegawai yang terdiri dari : ketepatan waktu kerja, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dan yang ditetapkan, dan tanggung jawab pegawai. Adapun hasil tanggapan responden terhadap ketiga instrumen pengukuran variabel disiplin kerja (X_2) tersebut secara parsial dimanifestasikan kedalam tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 10. Hasil Tanggapan Responden tentang Ketepatan Waktu Kerja

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	9	81,81%
2.	Sering	4	1	9,09%
3.	Kadang-Kadang	3	1	9,09%
4.	Jarang	2	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Data pada tabel 10 tersebut menjelaskan bahwa responden yang menjawab selalu tentang ketepatan waktu kerja sebagai salah satu instrumen pengukuran disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir berjumlah 9 (sembilan) orang dengan persentase sebesar 81,81%, kemudian responden yang menjawab sering dan kadang-kadang masing-masing berjumlah 1 (satu)

orang dengan persentase sebesar 9,09%. Sedangkan untuk jawaban jarang dan tidak pernah tidak ada responden yang memilih kedua jawaban tersebut sehingga bernilai 0.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden lebih banyak menjawab selalu untuk indikator ketepatan waktu kerja yang berarti bahwa pegawai negeri sipil yang bekerja pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir selalu berusaha untuk kerja tepat waktu dan/atau selalu berusaha menggunakan waktu kerja dengan semaksimal mungkin.

Tabel 11. Hasil Tanggapan Responden tentang Ketaatan dan Kepatuhan Pegawai terhadap Peraturan yang Berlaku dan yang Ditetapkan

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	6	54,54%
2.	Sering	4	5	45,45%
3.	Kadang-Kadang	3	0	0
4.	Jarang	2	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Berdasarkan tabel 11 tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden yang menjawab selalu tentang ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan yang ditetapkan dalam organisasi sebanyak 6 (enam) orang dengan persentase sebesar 54,54%, sedangkan yang menjawab sering sebanyak 5 (lima) orang dengan persentase sebesar 45,45%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi selalu berusaha mentaati dan mematuhi semua ketentuan dan/atau peraturan yang berlaku dan yang telah ditetapkan baik tertulis maupun lisan.

**Tabel 12. Hasil Tanggapan
Responden tentang Tanggung Jawab
Pegawai**

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	4	36,36%
2.	Sering	4	6	54,54%
3.	Kadang-Kadang	3	1	9,09%
4.	Jarang	2	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Data pada tabel 12 tersebut menjelaskan bahwa responden yang menjawab selalu tentang tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan fungsinya sebanyak 4 (empat) orang dengan persentase sebesar 36,36%, kemudian responden yang menjawab sering sebanyak 6 (enam) orang dengan persentase sebesar 54,54%, sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang hanya berjumlah 1 (satu) orang dengan persentase sebesar 9,09%. Dari eksplikasi tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden setuju bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya para pegawai pada Kelurahan Tanjung Selor Hilir sering bertanggung jawab sepenuhnya atas apa yang telah dikerjakan khususnya berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam organisasi.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pada penelitian ini variabel kinerja pegawai (Y) dideskripsikan dengan 4 (empat) instrumen pengukuran kinerja pegawai berikut : kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pegawai, dan kreativitas pegawai. Adapun hasil tanggapan responden terhadap instrumen-instrumen pengukuran variabel kinerja pegawai (Y)

tersebut secara parsial dimanifestasikan kedalam tabel distribusi frekuensi berikut.

**Tabel 13. Hasil Tanggapan Responden
tentang Kuantitas Kerja Pegawai**

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	4	36,36%
2.	Sering	4	4	36,36%
3.	Kadang-Kadang	3	3	27,27%
4.	Jarang	2	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Data pada tabel 13 tersebut menjelaskan bahwa pada instrumen atau indikator kuantitas kerja pegawai sebagai alat pengukuran kinerja pegawai, jumlah responden yang memilih jawaban selalu sebanyak 4 (empat) orang dengan persentase sebesar 36,36%, kemudian responden yang memilih jawaban sering sebanyak 4 (empat) orang dengan persentase sebesar 36,36%. Sedangkan responden yang memilih jawaban kadang-kadang sebanyak 3 (tiga) orang dengan persentase sebesar 27,27%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden penelitian dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya selalu berusaha memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi salah satunya dibuktikan dengan menyesuaikan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini apabila tetap dipertahankan dan bahkan mungkin ditingkatkan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi karena dengan memenuhi tuntutan atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi berarti telah menyelesaikan tugas dan fungsi organisasi secara komprehensif.

Tabel 14. Hasil Tanggapan Responden tentang Kualitas Kerja Pegawai

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	4	36,36%
2.	Sering	4	5	45,45%
3.	Kadang-Kadang	3	2	18,18%
4.	Jarang	2	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Data pada tabel 14 tersebut menjelaskan bahwa 45,45% responden memilih menjawab sering tentang kualitas kerja pegawai sebagai salah satu instrumen atau indikator pengukuran kinerja pegawai. Kemudian responden yang menjawab selalu sebesar 36,36%. Sedangkan responden yang menjawab kadang-kadang sebesar 18,18%. Dengan demikian untuk indikator kualitas kerja pegawai mayoritas responden lebih banyak menjawab sering dengan berbagai pertimbangan atau alasan salah satunya adalah kualitas kerja seseorang pada prinsipnya menunjukkan kemampuan dan/atau tingkat intelektualitas yang dimiliki seseorang. Semakin baik kualitas kerja seseorang maka dapat dipastikan orang tersebut memiliki tingkat intelektualitas tinggi, demikian pula sebaliknya.

Tabel 15. Hasil Tanggapan Responden tentang Pengetahuan Pegawai

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	3	27,27%
2.	Sering	4	6	54,54%
3.	Kadang-Kadang	3	2	18,18%
4.	Jarang	2	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Berdasarkan tabel 15 tersebut diketahui bahwa responden yang memilih menjawab selalu untuk indikator pengetahuan pegawai

sebagai salah satu instrumen atau indikator pengukuran kinerja pegawai sebanyak 3 (tiga) orang dengan persentase sebesar 27,27%, kemudian responden yang menjawab sering sebanyak 6 (enam) orang dengan persentase sebesar 54,54%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 (dua) orang dengan persentase sebesar 18,18%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden lebih banyak memilih menjawab sering menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk melaksanakan dan/atau menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 16. Hasil Tanggapan Responden tentang Kreativitas Pegawai

No.	Jawaban	Skor	(F)	(%)
1.	Selalu	5	3	27,27%
2.	Sering	4	6	54,54%
3.	Kadang-Kadang	3	2	18,18%
4.	Jarang	2	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0
Jumlah			11 Orang	100%

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2024

Data pada tabel 16 tersebut menjelaskan bahwa pada indikator kreativitas pegawai, jumlah responden yang menjawab selalu sebanyak 3 (tiga) orang dengan persentase sebesar 27,27%, kemudian jumlah responden yang menjawab sering sebanyak 6 (enam) orang dengan persentase sebesar 54,54%, dan jumlah responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 (dua) orang dengan persentase sebesar 18,18%. Sedangkan untuk jawaban jarang dan tidak pernah, tidak ada responden yang memilih kedua jawaban tersebut sehingga bernilai 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden lebih banyak memilih menjawab sering untuk indikator kreativitas kerja pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut ; berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan bantuan program SPSS versi 20.0 diketahui bahwa instrumen atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (X1) terbukti valid dan reliabel. Demikian pula untuk variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja pegawai (Y). Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi linear yang digunakan adalah model yang baik. Hal ini dibuktikan dengan residual terdistribusi dengan normal, tidak adanya multikolinearitas, tidaknya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Hasil analisis regresi linear berganda untuk variabel penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dimana nilai F hitung lebih besar dari nilai F Tabel dengan nilai yaitu $7,070 > 4,459$. Hasil uji t variabel penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan perolehan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $3,315 > 2,306$. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $1,209 < 2,306$.

Adapun saran/rekomendasi yang dapat ditawarkan oleh peneliti adalah sebagaimana diketahui bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, maka dalam rangka upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara komprehensif pada masa mendatang dalam hal

ini adalah Kantor Kelurahan Tanjung Selor Hilir Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan, maka peningkatan disiplin kerja pegawai harus ditingkatkan. Serta dalam rangka upaya menumbuhkan semangat kerja pegawai maka selain ketiga instrumen yang telah di bahas dalam penelitian ini hendaknya pimpinan organisasi dapat terus memotivasi para pegawai dengan upaya-upaya yang belum pernah diterapkan dalam organisasi sehingga tercipta nuansa baru yang secara konkret berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bambang Kusriyanto. (1984). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- [2] Bedjo Siswanto. (2003). Produktivitas dan Penerapan. Bandung: LSIUP.
- [3] Creswell John W. (2010). Research Design : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- [4] Dharma Surya. (2005). Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Duwi Priyatno. (2012). Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
- [6] Gomes, F. Cardoso. (1993). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- [7] Handoko T Tani. (2001). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- [8] Hasibuan, S.P. Malayu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] -----, (2005). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan SP. Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi

-
- Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Idrus Muhammad. (2009). Metode Penelitian Ilmu Sosial : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [12] Keban Yeremias T. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gava Media.
- [13] Mangkunegara Anwar Prabu. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Revika Aditama.
- [14] Mathis Robert L, dan John H. Jackson. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Nyoman Dantes. (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- [16] Siagian, Sondang P. (2003). Fungsi-fungsi Manajerial. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Singgih Santoso. (2010). Statistik Parametrik : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- [18] Soedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- [19] Soeprihanto John. (2001). Penilaian Kepuasan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- [20] Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Penerbit ALFABETA.
- [21] Sutinah dan Bagong, Suyanto. (2011). Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [22] Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [23] Slamet Saksono. (1997). Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.
- [24] Siagian, P. Sondang. (2002). Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- [25] Sri Porwani. (2011). Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah, Program Studi Administrasi Bisnis PPoliteknik Darussalam: Palembang.
- [26] Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- [27] Tangkilisan. (2005). Manajemen Publik. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [28] Winardi J. (2001). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [29] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- [30] Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor: 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Kelurahan Dalam Wilayah Kabupaten Bulungan.
- [31] Peraturan Bupati Bulungan Nomor: 43 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kelutahan Dalam Wilayah Kabupaten Bulungan.
-