

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR CAMAT MUNTE KABUPATEN KARO

Oleh:

Elisabet Girsang¹⁾, Syaiful Bakhri Ambiya²⁾,
Theresia Silvia Nainggolan³⁾, Meyer Simanjuntak⁴⁾, Deniskaria Laia⁵⁾

Universitas Darma Agung^{1,2,3,4,5}

Email:

girsang.hutimbaru@gmail.com¹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Munte Kabupaten Karo. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 22 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Munte Kabupaten Karo. Penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F dan uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = -0,20 + 1,990X_1 - 0,688X_2$, dimana hal ini menjelaskan bahwa koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel Motivasi dan Disiplin kerja memberikan arah yang positif terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Camat Munte Kabupaten Karo. Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} (7,040) > \text{nilai } t_{tabel} (2,085)$, atau $\text{nilai}_{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} (-2,55) > \text{nilai } t_{tabel} (2,085)$, atau $\text{nilai}_{sig} t (0,030) < \alpha (0,05)$. Motivasi dan Disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (39,026) > F_{tabel} (3,49)$ serta signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa 80,4% variabel Prestasi kerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 19,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT
THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE
ON THE ACHIEVEMENT OF WORK IN THE OFFICE
CAMAT MUNTE KABUPATEN KARO

By:

Elisabet Girsang¹⁾, Syaiful Bakhri Ambiya²⁾,
Theresia Silvia Nainggolan³⁾, Meyer Simanjuntak⁴⁾, Deniskaria Laia⁵⁾

Universitas Darma Agung^{1,2,3,4,5}

Email:

girsang.hutimbaru@gmail.com¹

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee achievement at Kantor Camat Munte Kabupaten Karo. The number of samples in this study were 22 respondents who were Civil Servants at the Office of the Sub-District Head of Munte Karo Regency. Library research and field research were used in this research. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, and hypothesis testing was performed using t_{test} , F_{test} and determination coefficient test. The results of the study obtained multiple regression equations $Y = -0,20 + 1,990X_1 - 0,688X_2$, which explains that the regression coefficients possessed by the variables of motivation and work discipline give a positive direction to the achievement of the employees of the Karo District Head Office. Based on hypothesis testing, it is found that motivation has a positive and significant effect on employee achievement, with a t_{count} (7,040) > t_{table} value (2.085), or a sig value (0.000) < alpha (0.05). Work discipline has a positive and significant effect on employee achievement, with a t_{count} (-2,55) by the value of F_{count} (39,026) > F_{table} (3.49) and a significance of 0.000 < $\alpha = 0.05$. The coefficient of determination test results also showed that 80,4% of employee achievement variables could be explained by the variables of motivation and work discipline. While the remaining 19,6% is explained by other variables not examined in this study

Keywords: Motivation, Work Discipline and Work Achievement

I.PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Prestasi kerja yang sangat tinggi diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai

tujuan. Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dan motivasi dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya. Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Munte Kabupaten Karo”**.

1.2.Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja di kantor Camat Munte Kabupaten Karo.

1.3.Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Munte Kabupaten Karo ?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Munte Kabupaten Karo ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Munte Kabupaten Karo ?

II.URAIAN TEORITIS

2.1.Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Menurut Handoko (2018, 252) menyatakan: “motivasi adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

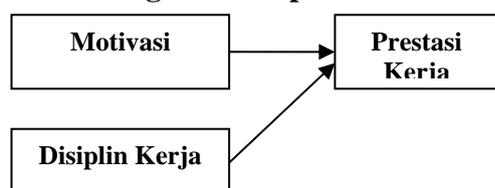
2.1.2. Disiplin Kerja

Menurut Sadili (2017:88), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.1.3. Prestasi Kerja

Menurut Henry Simamora. (2016: 128), menjelaskan bahwa: “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi”.

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Sumber: Olahan Penulis (2020)

2.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja pada

Kantor Camat Munte Kabupaten Karo

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Munte Kabupaten Karo

H3 : Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Munte Kabupaten Karo

III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Camat Munte Kabupaten Karo. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari tahun 2020 sampai dengan bulan September tahun 2020.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Kantor Camat Munte Kabupaten Karo sebanyak 22 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

3.2.2. Sampel

Sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Munte Kabupaten Karo sebanyak 22 orang dengan *simple probability sampling*.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan : 2016)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Skala Likert
Motivasi (X1)	Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Rasa aman 3. Sosial	Skala Likert

	(Siswanto :2016)		
Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Nursalam. 2018)	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab	Skala Likert

Sumber: Olahan Penulis (2020)

IV.HASIL PENELITIAN

4.1.Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.1.
Statistik Deskriptif

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Pesentase
1	SMA	12	54,5
2	D3/D4	5	22,7
3	S1	4	18,1
4	S2	1	4,5
Jumlah		22	100.00%

Sumber:Olahan Penulis(2020)

Pegawai Camat Munte Kabupaten Karo untuk pendidikan SMA ada 12 orang atau 54,5 persen. Untuk pendidikan D3/4 ada 5 orang atau 22,7 persen. Untuk pendidikan S1 ada 4 orang atau 18,1 persen. Untuk pendidikan S2 ada 1 orang atau 4,5 persen.

Dari data jumlah pegawai menurut pendidikan dapat disimpulkan bahwa pegawai Camat Munte Kabupaten Karo banyak didominasi dengan pendidikan SMA ada 12 orang atau 54,5 persen

4.2.Uji Validitas

Tabel 4.2.
Uji Validitas

Motivasi (X1)		R hit	R tab	Ket
1	Kebutuhan fisiologis	0,676	0,4227	Valid
2	Rasa aman	0,626	0,4227	Valid
3	Sosial	0,720	0,4227	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
1	Disiplin waktu	0,676	0,4227	Valid
2	Disiplin peraturan	0,626	0,4227	Valid
3	Disiplin tanggung jawab	0,676	0,4227	Valid
Prestasi Kerja (Y)				
1	Kualitas	0,626	0,4227	Valid
2	Kuantitas	0,720	0,4227	Valid
3	Pelaksanaan tugas	0,550	0,4227	Valid
4	Tanggung jawab	0,720	0,4227	Valid

Dalam penelitian ini pengujian instrument validitas yang digunakan adalah pengujian validitas kontruksi di mana pengujian validitas dapat dilakukan dengan analisis konfirmatori yaitu membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Adapun kriteria yang

digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan digunakan derajat kebebasan $(df) = n - k = 22 - 2 = 20$. Dan $r_{tabel} = 0,4227$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan dikatakan valid

4.3. Uji Reliabilitas

4.3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	11

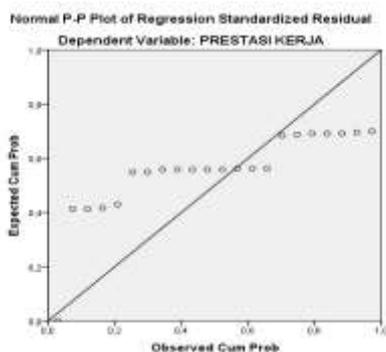
Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel loyalitas, kinerja dan kepuasan kerja seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada 0,759 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reabel dan dapat diandalkan.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Tabel 4.3.

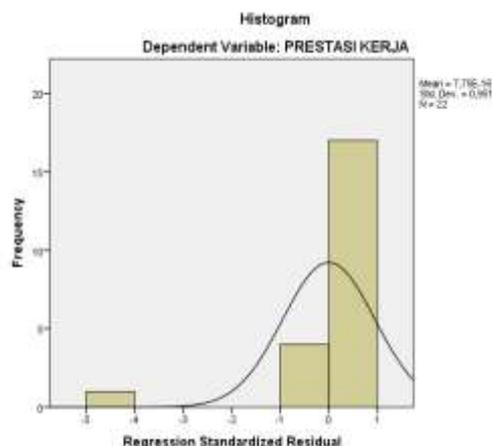
Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4.4.
Uji Normalitas Histogram



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram telah memenuhi normalitas dimana bentuk kurva pada dua sisi kiri dan kanan adalah simetris dengan kedua bidang yang sama. Bentuk dengan dua sisi tersebut menunjukkan bahwa asumsi klasik dengan menggunakan histogram telah dipenuhi.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5

Uji Multikolinearitas

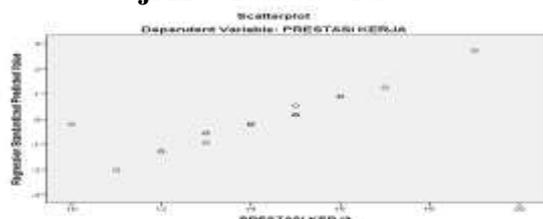
Model	Toleransi		Koefisien		Varians		F		Sig.	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
(Constant)										
KEPUASAN	1,000									
LOYALITAS		1,000								
KEBERHASILAN			1,000							

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi yang lebih dari 0,1, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas/kolerasi antar variabel bebas.

4.4.3.Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.6
Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.4. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero Order	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.020	1,990	-.011	.991				
	MOTIVASI	1,990	.261	7,215	<.001	.895	.820	.115	3,461
	DISPLIN KERJA	-.688	.261	-2,641	<.010	-.312	-.226	.259	3,861

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari hasil tersebut diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,20 + 1,990 X_1 - 0,688 X_2$$

Keterangan : Y = Prestasi Kerja
X₁ = Motivasi
X₂ = Disiplin Kerja

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta -0,20 artinya prestasi kerja mengalami penurunan sebesar 0,20 motivasi dan disiplin kerja tidak dimasukkan dalam persamaan.

2. Nilai koefisien regresi motivasi (X₁) sebesar 1,990 artinya prestasi kerja akan naik akibat motivasi sebesar 1,990.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar -0,688 artinya prestasi kerja akan turun akibat disiplin kerja sebesar 0,688.

4.4.5. Uji t

Tabel 4.8.
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero Order	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.020	1,990	-.011	.991				
	MOTIVASI	1,990	.261	7,215	<.001	.895	.820	.115	3,461
	DISPLIN KERJA	-.688	.261	-2,641	<.010	-.312	-.226	.259	3,861

Sumber: Olahan Penulis (2020)

- a. Variabel Motivasi
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hasil SPSS menunjukkan nilai motivasi diperoleh nilai t_{hitung} 7,040 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,085 maka keputusan menerima H_a dan menolak H₀ karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .
- b. Variabel Disiplin Kerja
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,55 dengan nilai $t_{tabel} = 2,085$ maka menerima H₀ dan menolak H_a karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .

4.4.6. Uji F

Tabel 4.9
Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	69,054	2	34,527	39,026	,000 ^b
	Residual	16,810	19	,885		
	Total	85,864	21			

^a Dependent Variable: PRESTASI KERJA
^b Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F sebagai berikut : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama

terhadap prestasi kerja. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 39,026 dengan nilai $F_{tabel} = 3,49$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja atau H_a diterima dan H_o ditolak.

4.4.7. Koefisien Determinasi

Tabel 4.10.
Koefisien Determinasi

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.804 ^a	.804	.784	.811	.884	39.025	2	19	.000	

a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari uraian tabel diatas diketahui bahwa variasi dari variabel diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,804. Hal ini berarti 80,4% prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 19,6% (100-80,4) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, pelatihan dll

4.4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.8.1. Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian dilakukan oleh Aldo tahun 2007, Aladin tahun (2012, Ferdinan tahun 2015 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} .

4.4.8.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian dilakukan oleh Aldo tahun 2007, Aladin tahun (2012, Ferdinan tahun 2015 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang negatif yang berarti menerima H_o dan menolak H_a yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel}

4.4.8.3. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian dilakukan oleh Aldo tahun 2007, Aladin tahun (2012, Ferdinan tahun 2015 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_o yang ditunjukkan oleh F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} .

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,040 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,085.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai t_{hitung} -2,554 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,085.
3. Variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} 39,026 dan F_{tabel} 3,49.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini terbatas pada motivasi dan disiplin kerja serta

prestasi kerja yang dilakukan pada Camat Munte Kabupaten Karo.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 22 orang yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dimungkinkan mempunyai kelemahan dalam konsistensi jawaban jika digunakan pada orang yang berbeda dan kondisi yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Untuk mencapai prestasi kerja diperlukan motivasi yang dilakukan pimpinan kepada bawahan agar para pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.
2. Untuk mencapai prestasi kerja akan dapat dicapai dengan menjaga disiplin dalam bekerja sehingga semua tugas di kantor dilakukan secara terencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana,. 2017. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto., & Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta
- Gomes, F. Cardoso. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi 2, Yogyakarta. ANDI
- Handoko, Hani T. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Sayuti. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Surakarta: Muhammadiyah University Press,.
- Kusumawati Y. 2017. *Modul Praktek Manajemen Data*, Surakarta: UMS.
- Luthans, F. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Martoyo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mulyono, Mauled. 2016. *Dasar-dasar Manajemen dan Perilaku*, jilid 1, edisi ke 5, Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadadari, H 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Cetakan Ke 4. Jogjakarta: Gajah Mada Press
- Nursalam. 2018. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian*. Jakarta: Salemba Medika Indonesia.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Murai Kencana.
- Sanusi, Anwar 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju

Simamora, Henry . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BP STIE YKPN

Simanjuntak, Payaman. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia