



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara

Herlina Dalimunthe<sup>1</sup>, Syahraini<sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah<sup>1,2</sup>

[Herlinadalimunthe6@gmail.com](mailto:Herlinadalimunthe6@gmail.com)<sup>1</sup>, [syharaini@gmail.com](mailto:syharaini@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara”. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Populasi yang digunakan berjumlah 59 pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara”, menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 59 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi  $Y = 5.838 + 205X_1 + 354X_2 + e$ . Hasil Uji parsial (t) diperoleh sebesar 2.614 untuk motivasi kerja dan 4.606 untuk disiplin kerja. Sedangkan hasil Uji F simultan diperoleh sebesar 49.025. Dan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $R^2$  63,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara dan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

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

**Abstract.** This study entitled "The Influence of Work Motivation, Work Discipline on Employee Performance at the Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning of North Sumatra Province". The purpose of this study was to determine whether there is an influence of work motivation, Work Discipline on Employee Performance at the Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning of North Sumatra Province". The data used in this study is primary data with the research instrument in the form of a questionnaire. The population used is 59 employees at the Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning, North Sumatra Province, using a saturated sample of 59 respondents. The method used in this research is descriptive quantitative method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the regression equation  $Y = 5.838 + 205X_1 + 354X_2 + e$ . Partial test results (t) were obtained for 2.614 for work motivation and 4.606 for work discipline. Meanwhile, the results of the simultaneous F test were obtained at 49,025. And the results obtained in this study showed an  $R^2$  value of 63.6%, so it can be concluded that work

*motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Department of Water Resources, Cipta Karya and Spatial Planning of North Sumatra Province and the remaining 36, 4% is influenced by other factors.*

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

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu sumber penentu dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, sebab tanpa SDM tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Pada dasarnya pegawai yang hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhannya saja tidak akan memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasi, begitu juga tanpa adanya dorongan motivasi yang maksimal maka kinerja para pegawai akan terpengaruhi. Untuk itu motivasi dan kinerja sangat berhubungan erat satu sama lain.

Selain memotivasi para pegawai diperlukan juga menerapkan disiplin kerja, kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para

karyawan. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran pegawai masing-masing dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku para pegawai dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, organisasi wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. Meningkatkan kinerja

pegawai secara optimal dibutuhkan pendisiplinan pegawai secara teratur.

Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan pegawai yang memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan dari pegawai tersebut. Sehingga para pegawai akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi organisasi. Untuk itu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja pegawai pada organisasi. Salah satu cara untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi kerja para pegawai, sehingga dalam melaksanakan setiap pekerjaan, mereka bekerja dengan baik dan cekatan. Diikuti dengan penegakan disiplin yang secara teratur maka akan tercipta kondisi yang tertib dan nyaman, juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang provinsi Sumatera Utara**”.

### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

- Sumber Daya Air, Cipta Kaya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Kaya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?
  3. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Kaya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara?

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model Sugiyono (2017:71).

Desain penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data *numerical* atau angka yang diperoleh dengan pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikansi hubungan variabel yang diteliti.

### 2. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Sugiyono (2017:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 59 Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:115) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling kuota jenuh yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 responden.

### 3. Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel pemberian kompensasi dan prestasi kerja pegawai yang ada di SDACKTR Provinsi Sumatera Utara, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Motivasi adalah suatu energi yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan segala potensi yang tinggi serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan dalam bekerja. Dengan indikator Daya pendorong, Kemauan, Kerelaan, Membentuk keahlian, Membentuk ketrampilan, Tanggung jawab, Kewajiban, Tujuan

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan indikator Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu.

Dengan indikator Prestasi kerja, Tanggung jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja sama, Prakarsa Kepemimpinan

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan :

- Observasi, yaitu cara pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap subjek penelitian dengan subjek yang diteliti.
- Wawancara, yaitu dengan cara melakukan tanya jawab kepada pegawai pada Dinas SDACKTR.
- Kuisisioner (Angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).

#### 5. Teknik Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Berganda

Adapun Persamaan tersebut, sesuai pendapat Sugiyono (2018:80) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X = variabel independent (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja)

a = Konstanta

e = Variabel Pengganggu

##### b. Uji t

Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (Sugiyono, 2018: 206) adalah sebagai berikut:

$$= \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

##### c. Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun Rumus determinasi menurut Sugiyono (2018:201) adalah:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai koefisien korelasi

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai						
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.838	1.755		3.326	.002
	Motivasi Kerja	.205	.078	.309	2.617	.011
	Disiplin Kerja	.354	.077	.544	4.606	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficients B, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = 5.838 + 0,205X_1 + 0,354X_2 + e$  Dari persamaan regresi diatas maka dapat interprestasikan beberapa hal antara lain:

1. Konstanta (a) sebesar 5.838 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel motivasi kerja dan disiplin kerja beserta kinerja pegawai di Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara adalah 5.838.
2. Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap peningkatan variabel motivasi kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,354 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai

### Uji Parsial (t) Tabel Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.838	1.755		3.326	.002
Motivasi Kerja	.205	.078	.309	2.617	.011
Disiplin Kerja	.354	.077	.544	4.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 hasil pengolahan data diatas, maka nilai t hitung yang diperoleh variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan adalah 2.617 dan 4.606 dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1.671 Pada tabel di atas juga menunjukkan nilai sig 0,00 dimana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari taraf signifikan 5% maka variabel independen berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan

$F_{tabel} = n - k = 59 - 2 = 57$  adalah 3,15, Kriteria Pengujian:

- a. Tolak  $H_0$  apabila  $F$  hitung  $> 3,15$  atau  $-F_{hitung} < -3,15$

Tabel Hasil Uji F ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.216	2	110.608	49.025	.000 <sup>b</sup>
	Residual	126.344	56	2.256		
	Total	347.559	58			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						
Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 (2021)						

- b. Tolak  $H_a$  apabila  $F$  hitung  $< 3,15$

Berdasarkan hasil uji  $F$  hitung pada tabel di atas dapat dinilai  $F$  hitung sebesar 49,025 dengan signifikan 0,000 sementara nilai  $F$  tabel berdasarkan  $dk = 59 - 2 = 57$  dengan signifikan 5% adalah 3,15. Kriteria  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.624	1.502
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : pengolahan data menggunakan SPSS (2021)

Berdasarkan table 4.30 diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai  $R$  sebesar 0,798 berarti hubungan motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 79,8%, artinya terdapat hubungan yang kuat terhadap antar variabel.
2. Nilai  $R$  Square adalah 0,636 hal ini berarti 63,6% Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh dengan persamaan  $Y = 5838 + 205X_1 + 354X_2 + e$ , berdasarkan hasil uji parsial (uji  $t$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2.617 dan 4.606, jika dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel yang sebesar 1.671. Maka  $t$  hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai  $t$  tabel atau 2,617 dan 4,606  $> 1.677$ . Dan nilai  $f$  hitung sebesar 49,025, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,000  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai).
- b. Nilai  $R$  sebesar 0,798 berarti hubungan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 79,8%, artinya terdapat hubungan yang kuat terhadap antar variabel dan

- c. Nilai R Square adalah 0,636 hal ini berarti 63,6% Kinerja Pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 2. Saran

- a. Diharapkan kepada Pimpinan agar memberikan dorongan motivasi kepada pegawai yang bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya saja akan tetapi menyalurkan kemampuannya kepada instansi agar tercipta hubungan yang erat satu sama lainnya
- b. Disarankan kepada pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai perlu memberikan penghargaan berupa promosi jabatan, dan untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan disiplin kerja berupa penegakan disiplin kerja dan pemberian *punishment* bagi yang bersalah sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali. (2014.) *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. (2016). *Bimbingan dan Konseling*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Bumi Aksara. Jakarta

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mohyi. (2016). *Teori Dan Perilaku Organisasi*: UMM Press. Surabaya
- Pandji. (2016). *Psikolog Kerja*: PT Rineka Cipta. Jakarta
- Peraturan Dan Undang-Undang : Peraturan Pemerintah Nomor 46 pasal 12 ayat (1) Tahun 2011 Tentang Penilaian Perilaku Kerja Pegawai
- Rivai. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*: Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, (2015). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*: Gunung Agung. Jakarta
- Robbins and Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 12: Jakarta. Salemba Empat
- Singodimejo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Sugiyono. (2017). *“Metode Penelitian Kebijakan “ Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi R& D dan Penelitian Evaluasi”*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Depok: Raja Grafindo.
- Wijono.(2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Cetakan Keempat. Kencana.Jakarta.
- Zainun. (2017). *Manajemen Dan Motivasi*: Jakarta. Balai Aksara

### Skripsi:

- Ayu Afrianti. *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air*,

*Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara (Skripsi)*

Komaruddin. *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara (Skripsi)*

Maulana Malik. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan (Skripsi).*

Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1 April 2013

### **Jurnal:**

Brigita Ria Tumilaar. *The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi Utara.* Jurnal EMBA 787 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797 ISSN 2303-1174

Julianto, Hutasuhut. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan).* Jurnal Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Vol 1, No 1, Mei 2016.

Johanes Eliezer Ayer Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.* Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907±4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 – 46

Riswanto, Dasman Lanin, Syamsir . *The effect of work discipline and work motivation toward civil servants' performance in kerenci regency population and civil registration office.* Icesst 2018.

Sugeng Sutrisno. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah ).*