



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT  
KECAMATAN SUKARAJA KABUPATEN SELUMA PROVINSI  
BENGKULU**

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON  
THE WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN CAMAT OFFICE  
OF SUKARAJA DISTRICT, SELUMA PROVINCE, BENGKULU  
PROVINCE**

Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri<sup>1)</sup>; Mimi Kurnia Nengsih<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>*Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: <sup>1)</sup> [cinta.gayatri@yahoo.com](mailto:cinta.gayatri@yahoo.com)

**How to Cite :**

Gayatri, Ida Ayu (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma Provinsi Bengkulu. Bima Journal : Bussiness, Management And Accounting, 2 (1). DOI: <https://doi.org/10.37638/Bima.1.2.1-12>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Sampel penelitian yaitu pegawai yang bekerja di kantor Camat Kecamatan Sukaraja yang berjumlah 29 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis menggunakan regresi linier berganda,  $R^2$  dan uji hipotesis. Persamaan regresi dari hasil analisis yaitu  $Y = 10,107 + 0,417X_1 + 0,361X_2 + e$  yang berarti bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Uji determinasi sebesar 0,567 menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 56,7%, sedangkan 43,3%

**ARTICLE HISTORY**

Received [02 April 2020]

Revised [15 April 2020]

Accepted [03 May 2020]

**KEYWORDS**

Motivation, Discipline,  
Productivity

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk penelitian. Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Secara parsial motivasi dan disiplin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai sig. motivasi 0,015 dan disiplin 0,028.

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation and discipline on the work productivity of the employees of the Sub-district Head Office of Sukaraja District, Seluma Regency. The sample of the research is 29 employees who work in the sub-district office of Sukaraja District. The data collection used commissioner, the analysis method used multiple linear regression, R<sup>2</sup>, and hypothesis testing. The regression equation from the analysis results is  $Y = 10.107 + 0.417X_1 + 0.361X_2 + e$ , which means that motivation and discipline affect employee productivity. The test of determination of 0.567 shows that motivation and discipline affect employee productivity by 56.7%, while 43.3% is explained by other variables not included in the research. Motivation and discipline affect employee work productivity with a significance value of  $0.000 \leq 0.05$ . Partially motivation and discipline affect employee work productivity as indicated by the sig value. motivation 0.015 and discipline 0.028.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang berada pada posisi *top*, *middle* ataupun *lower* merupakan faktor utama dalam organisasi baik dalam organisasi pemerintahan ataupun swasta dalam hal mencapai tujuan utama organisasi. Hal ini karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh manusia selaku pemangku pekerjaan.

Produktivitas kerja merupakan hasil aktivitas pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara 2016). Oleh karena itu produktivitas kerja pegawai sangat diutamakan demi mencapai tujuan yang optimal. Disiplin kerja pegawai merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang saling menghargai, hormat, tunduk dan taat kepada aturan-aturan yang sah, baik yang tercantum ataupun yang tidak tercantum serta dapat melaksanakan dan tidak menghindar dalam menerima hukuman jika dia mengingkari tanggung jawab yang telah dibebankan terhadap dirinya. Sutrisno (2011) menjelaskan produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi dan disiplin.

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan bagaimana seorang pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap sikap bawahannya, sehingga dapat bekerja bersama-sama secara produktif demi terwujudnya tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang peran utama dalam mewujudkan produktivitas kerja pegawai. Apabila seorang pemimpin dapat memimpin para pegawainya sesuai dengan kondisi yang tepat maka dipastikan para pegawai pun akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh disiplin. Nitisemito (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan. Beragam peraturan yang telah diberlakukan oleh suatu kelembagaan mempunyai peranan yang sangat bermanfaat untuk menghasilkan kedisiplinan sehingga para pegawai dapat mentaati dan menjalankan aturan yang telah disepakati tersebut. Peraturan yang telah ditetapkan akan diikuti oleh pemberian sanksi apabila karyawan melakukan pelanggaran. Sanksi yang diberikan bervariasi mulai dari teguran baik secara lisan maupun tertulis, pemberian skorsing, penurunan kepangkatan bahkan yang paling vatal adalah sanksi pemecatan dari pekerjaan. Hukuman ini dipengaruhi oleh besar kecilnya pelanggaran yang telah dilakukan oleh karyawan. Hal ini diterapkan oleh perusahaan dengan tujuan supaya para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara disiplin dan memiliki tanggungjawab untuk pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Fenomena yang terjadi di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma yaitu menurunnya produktivitas kerja pegawai yang disebabkan kurangnya perhatian dari Kantor Camat terhadap pegawainya terutama dalam hal motivasi dan disiplin kerja. Pegawai kantor camat bekerja jika mendapat perintah dari atasan, seharusnya pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja tanpa harus diperintah. Kurangnya perhatian terhadap pegawainya seperti lambatnya pencairan TPP, pengurusan SPJ menyebabkan menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Selain menurunnya motivasi, disiplin pegawai juga mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang pada saat jam kerja memilih bersantai-santai dan tidak melakukan pekerjaan serta menghabiskan waktu dengan mengobrol sesama rekan kerja pada saat jam kerja sehingga terkesan tidak mengikuti aturan. Tingkat kedisiplinan di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dapat disimpulkan kurang disiplin sehingga berakibat pada produktivitas kerja para pegawai. Pimpinan yang kurang tegas, kurangnya pengawasan dan kurangnya perhatian akan menurunkan kedisiplinan pegawai. Permasalahan-permasalahan tersebut sangat berpengaruh kepada produktivitas kerja pegawai. Tujuan yang telah ditetapkan tidak mungkin dapat terwujud apabila banyak pegawai yang belum sadar dan terkesan tidak peduli dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Ditambah lagi kurang optimalnya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis meneliti pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi**

Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat keyakinan dan emosi yang saling terkait yang mendorong dan mempengaruhi perilaku (Martin and Dowson 2009). Menurut Latham & Pinder (2005) motivasi merupakan sekumpulan energy yang berasal dari dalam dan melampaui keberadaan individu untuk berperilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dan menentukan arah, intensitas, durasi serta bentuk.

Maduka & Okafor (2014) mendefinisikan motivasi sebagai proses membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan perilaku yang mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan.

Siagian (2014) berpendapat bahwa untuk dapat memotivasi kerja seseorang terdapat beberapa indikator yakni:

a) Kondisi lingkungan kerja

Termasuk seluruh sarana dan prasarana kerja yang berada disekitaran lingkungan kerja pegawai yang dapat memberikan pengaruh dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaannya.

b) Kompensasi yang memadai

Adalah suatu instrumen motivasi yang sangat penting dalam memberikan dorongan sehingga pegawai nyaman dalam bekerja.

- c) Supervisi yang baik  
Fungsi dari supervisi ini yaitu dapat memberi masukan, dan bimbingan dalam kegiatan pekerjaannya. Pegawai akan dapat menyelesaikan seluruh masalah dengan baik apabila adanya komunikasi yang lancar antara atasan dengan para pegawainya.
- d) Adanya jaminan pekerjaan  
Dengan adanya jaminan pekerjaan dari perusahaan akan mendorong para pegawai bekerja lebih keras demi kemajuan perusahaan. Sehingga para pegawai memiliki harapan yang besar mendapatkan jaminan pekerjaan yang transparan demi perlindungan masa depan
- e) Status dan tanggung jawab  
Yaitu stimulus dalam pemenuhan kepentingan ataupun dorongan akan rasa sebuah pengakuan.
- f) Peraturan yang fleksibel.  
Adanya aturan dan prosedur yang harus dipatuhi, sifatnya mengatur dan memberikan perlindungan bagi pegawai. Aturan yang dibuat harus fleksibel dan di setujui kedua belah pihak.

## **Disiplin**

Simamora (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan wujud pemantapan diri dari para pegawai dan penerapan yang terarah ditunjukkan oleh tingkat keseriusan timwork dalam suatu organisasi. Disiplin kerja dibutuhkan dalam memberikan kontrol manajemen. Seharusnya dapat ditampilkan sebagai suatu cara koreksi dalam mewujudkan dan menjaga produktif dan juga sebagai pendengar yang baik untuk para pegawainya. Sedangkan Sutrisno (2011) memberikan pemaparan disiplin kerja sebagai aksi kerelaan dan kesediaan individu dalam menaati serta mematuhi aturan-aturan yang berada di sekelilingnya. disiplin kerja yang bagus akan meningkatkan sasaran tujuan dari suatu organisasi, sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Peraturan yang telah ditetapkan oleh seluruh organisasi, tidak serta merta membuat para pegawai tunduk dan patuh terhadap aturan tersebut.

Indikator disiplin menurut Hasibuan (2016) yaitu :

- 1) Kompensasi  
Pegawai akan mematuhi semua aturan, jika mereka memperoleh imbalan yang seimbang dengan aktivitas yang dilakukan demi kemajuan organisasi.
- 2) Keteladanan pemimpin

Seluruh pegawai akan memberikan perhatian lebih terhadap cara seseorang pimpinan dalam menegakkan disiplin bagi dirinya sendiri dan seperti apa pemimpin bisa menjaga pengendalian diri baik dari kata-kata ataupun perbuatan serta perilaku yang dapat memberikan kerugian dari peraturan yang telah dibuat sebelumnya.

- 3) Aturan yang dapat dijadikan pegangan  
Berlaku apabila tidak adanya aturan tertulis yang dapat disajikan sebagai acuan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam pengambilan keputusan  
Apabila terjadi pelanggaran disiplin oleh karyawan maka pimpinan harus berani mengambil sikap atas tindakan yang telah dilakukan.
- 5) Pengawasan dari pimpinan  
Agar aktivitas pekerjaan dilaksanakan tepat waktu dan mengikuti prosedur maka diperlukan pengawasan oleh pimpinan.
- 6) Perhatian kepada para karyawan  
Selain mendapatkan pekerjaan yang menantang, pemberian kompensasi yang tinggi sehingga menimbulkan kepuasan, karyawan juga memerlukan perhatian yang lebih besar dari atasannya sehingga karyawan lebih semangat dalam bekerja.
- 7) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan dalam mendukung tegaknya disiplin.

### **Produktivitas Kerja**

Nurmansyah (2011) memaparkan produktivitas adalah selisih antara masukan (input) dengan keluaran (*output*). Darsono Dan Tjatjuk (2011) menjelaskan produktifitas adalah keluaran dibagi dengan masukan atau perbandingan antara efektifitas dengan efisiensi.

Sutrisno (2011) menyatakan dalam melakukan pengukuran produktifitas kerja, dibutuhkan indikator-indikator:

1. Kemampuan  
Seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas di pengaruhi oleh skill dan kualitas. Hal ini dapat memberikan dorongan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan perusahaan.
2. Peningkatan hasil yang dicapai  
Berupaya dalam meningkatkan hasil yang merupakan output dari suatu pekerjaan dengan memanfaatkan produktivitas kerja setiap orang yang berada dalam pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja

Diartikan sebagai upaya perbaikan dari waktu sebelumnya yang berasal dari semangat kerja dan buah hasil yang dicapai dengan membandingkan pencapaian saat ini dengan masa lalu.

4. Pengembangan diri

Dinyatakan dengan membandingkan hambatan dan ekspektasi dengan apa yang terjadi. Dengan bertambah kuatnya kesulitan maka pengembangan diri wajib dilaksanakan.

5. Mutu

Hasil pekerjaan yang akan menentukan besarnya kualitas karyawan. Sehingga tujuan dari peningkatan mutu adalah memperoleh hasil yang terbaik yang memberikan manfaat bagi individu maupun perusahaan tempat mereka bekerja.

6. Efisiensi

Perbedaan dari hasil yang telah didapat dibandingkan dengan semua sumber daya yang dipakai. Output dan input adalah aspek utama daya produksi yang dapat menghasilkan pengaruh yang cukup penting bagi karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *Explanatory* yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis (Anwar 2009). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja dimana dalam penyelesaiannya menggunakan data statistik dengan pendekatan kuantitatif.

### Metode Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma yang terdiri dari 23 orang ASN dan 6 orang honorer.

Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yaitu 29 orang pegawai.

### Metode Analisis

### Uji Validitas

Pengujian dilakukan untuk mengukur valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam kuesioner. Pengukuran kevalidan menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Valid:  $r_{hitung} > r_{tabel}$
- 2) Tidak valid:  $r_{hitung} < r_{tabel}$

### Uji Reliabilitas

Pengujian suatu instrumen dapat dilaksanakan dengan cara internal dan eksternal. *Test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya merupakan uji secara eksternal. Uji yang dilakukan dengan cara menganalisis kekonsistenan butir-butir pernyataan yang ada pada instrument dilakukan secara internal (Sugiono 2015). Pengukuran menggunakan Koefisien *Alpha Cronbach*, reliabel jika nilai koefisien alpha hitung lebih besar dari 0,60 (Ghozali 2016)

### Regresi Linear Berganda

Model regresi merupakan persamaan yang dapat menjelaskan hubungan *response* dengan beberapa *predictor* (Sugiyono, 2015). Secara umum bentuk dari persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	=	Produktivitas kerja
$X_1$	=	Motivasi
$X_2$	=	Disiplin
A	=	Konstanta
$\beta_1$	=	Koefisien $X_1$
$\beta_2$	=	koefisien $X_2$
$\varepsilon$	=	erorr

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Digunakan untuk mengukur seberapa jauh model mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen dengan ketetapan nilai  $0 < R^2 < 1$ .

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Pengujian ini pada prinsipnya menerangkan seberapa jauh satu variabel bebas mempengaruhi variasi variabel terikat secara individu.

Secara umum rumus dari hipotesis adalah:

$H_0 : b_i = 0$ , menerangkan variabel bebas tidak dapat menjelaskan secara signifikan variabel terikat

$H_a : b_i \neq 0$ , menerangkan variabel bebas mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat.

Ketentuan pengambilan keputusan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali 2013):

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka jika probabilitas signifikansi  $> 0.05$
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka jika probabilitas signifikansi  $< 0.05$

### b. Uji F

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen yang secara simultan terhadap variabel dependen. Ketentuan dari perumusan hipotesis yang diuji sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Ketentuan yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu angka probabilitas signifikansi (Ghozali 2016):

- a.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$
- b.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk melihat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,417	0,015	Hipotesis diterima
Disiplin kerja	0,361	0,028	Hipotesis diterima
Uji F		0,000	Hipotesis diterima
$R^2$		0,567 atau (56,7%)	

Sumber : Olah data, 2020.

### **Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 \leq 0,05$  yang berarti bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan maka produktivitas kerja pegawai meningkat. Ini mendukung teori yang dijelaskan Sutrisno (2011) bahwa motivasi merupakan faktor utama yang dapat memberikan dorongan untuk individu dalam melakukan kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering kali didefinisikan sebagai faktor pendorong individu dalam melakukan aktivitasnya. Dorongan motivasi akan membuat pegawai bekerja lebih giat yang akhirnya berpengaruh terhadap hasil kerjanya yang lebih sempurna.

### **Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan analisis diketahui bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, yang dibuktikan dengan nilai sig.  $0,028 \leq 0,05$ . Nilai ini menjelaskan bahwa apabila disiplin mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja semakin meningkat. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi dalam penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawabnya maka produktivitas kerja pegawai pun akan mengalami peningkatan. Hasil pengujian ini mendukung pendapat Simamora (2016) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan pengendalian diri pegawai, pelaksanaan yang tersusun yang menunjukkan tingkat keseriusan dalam organisasi. Disiplin yang tinggi dibutuhkan sebagai alat kontrol yang baik dalam manajemen. Disiplin dapat disajikan sebagai suatu penyesuaian perbaikan sehingga dapat menciptakan dan memelihara tingkat produktivitas pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil analisis dan pembahasan di atas, menunjukkan bahwa:

1. Persamaan regresi linear berganda  $Y = 10,107 + 0,417X_1 + 0,361X_2$  yang berarti bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.
2. Nilai Pengujian determinasi ( $R^2$ ) 0,567 menjelaskan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma sebesar 56,7%,

- sedangkan 43,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Uji F sebesar  $0,000 \leq 0,05$  menerangkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi dan disiplin pada pegawai maka produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma juga akan mengalami peningkatan.
  4. Uji t yang dilakukan untuk pengukuran motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, dengan nilai 0,015. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
  5. Hasil uji t variable disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Hal ini menggambarkan disiplin yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

## Saran

Saran yang dapat diberikan yang mengacu pada pembahasan di atas, sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi untuk pegawai agar pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.
2. Disarankan kepada pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma untuk tetap meningkatkan disiplin kerja agar produktivitas kerja tetap terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Ali. 2009. *Statistika Untuk Penelitian Dan Aplikasinya Dengan SPSS & Excel*. Bandung: Alfabeta. ISSN: 1098-6596
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting. ISBN: 978-602-950-305-0
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Vol. 53. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 9788578110796
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. ISBN: 979-526-491-5
- Latham, Gary P., and Craig C. Pinder. 2005. "Work Motivation Theory and  
*Journal Bima (Business, Management And Accounting)*, Vol. 2 No. 1 2021 page: 1- 10]

- Research at the Dawn of the Twenty-First Century." *Annual Review of Psychology* 56(June):485–516.
- Maduka, Chukwuma Edwin, and Obiefuna Okafor. 2014. "Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi." *International Journal of Managerial Studies and Research* 2(7):137–47.
- Mangkunegara, A. A.Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. ISBN: 979-514-929-6
- Martin, Andrew J., and Martin Dowson. 2009. "Interpersonal Relationships, Motivation, Engagement, and Achievement: Yields for Theory, Current Issues, and Educational Practice." *Review of Educational Research* 79(1):327–65.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekabaru: Unilak Press.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN: 979-526-100-2
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group. ISBN: 9786025867255
- Sugiono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group. ISBN: 9789791486767