

KINERJA PEGAWAI KELURAHAN JATIMAKMUR DIPENGARUHI OLEH PEMBERIAN MOTIVASI MELALUI DISIPLIN KERJA

Eddy Sanusi. S *)

*) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email: eddy.sanusi23@gmail.com

Abstract: *To determine the effect of positive and significant motivation on employee performance through work discipline at the Jatimakmur Village Office. This research was conducted on employees of the Jatimakmur Village Office. The data collection method used is by distributing questionnaires. In this study, the researcher used the saturated sample method. For the data analysis model, the researcher uses path analysis test (path analysis). Motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Jatimakmur Village Office, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Jatimakmur Village Office, motivation has a positive and significant effect on employee work discipline at the Jatimakmur Village Office, motivation has a positive and significant effect on employee performance through work discipline at the Jatimakmur Village Office.*

Keywords: *Motivation, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan persaingan yang ketat, maka perusahaan harus mencari karyawan dengan potensi yang berkualitas untuk memberikan layanan terbaik serta bermanfaat bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki akal, tenaga juga kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi agar tujuannya tercapai. Agar dapat memberikan hasil yang maksimal maka potensi sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Di dalam perusahaan adanya peningkatan pelayanan sumber daya manusia sangatlah penting. Cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan pelayanan tersebut adalah mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan perusahaan, karena pada dasarnya perusahaan dijalankan oleh sumber daya manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga dapat menghasilkan kerja yang maksimal. Kinerja pegawai mengacu pada seberapa baik pegawai melakukan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk mendukung kinerja pegawai dengan mengambil langkah-langkah yang membuat pegawai ingin meningkatkan kinerjanya serta menghasilkan kerja yang terbaik. Menciptakan kinerja pegawai yang baik bukanlah hal yang mudah. Kinerja pegawai terjadi ketika faktor-faktor yang berpengaruh seperti motivasi dan disiplin kerja diterima dengan baik oleh seluruh pegawai organisasi atau perusahaan.

Dalam melakukan suatu kegiatan dapat didorong oleh kekuasaan dan percaya diri para pegawai yang dapat dijadikan motivasi. Apabila motivasi tidak diperhatikan didalam

suatu perusahaan maka akan menjadi suatu permasalahan besar, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengarahkan tindakannya pada tujuan tertentu. Perusahaan harus memperhatikan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawainya agar memiliki kinerja yang baik. Motivasi merupakan kekuatan pendorong untuk melakukan sesuatu agar kebutuhannya terpenuhi atau keinginan mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu.

Motivasi sangat penting karena pegawai yang termotivasi akan giat bekerja, merasa senang dan menganggap pekerjaan itu bukan beban. Ketika instansi memberikan motivasi kepada pegawai membuat pegawai merasa bersemangat dalam menjalani pekerjaannya dan menghasilkan yang terbaik. Semakin termotivasi seorang pegawai, semakin loyal juga pegawai tersebut berkomitmen kepada perusahaan.

Lalu ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin kerja. Ketika pegawai senang dengan pekerjaannya biasanya ada kedisiplinan. Namun sebaliknya, apabila motivasi pegawai rendah maka pegawai terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan tidak baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam tugas yang diberikan kepadanya. Dapat diartikan disiplin merupakan rasa yang timbul atau sebagai sikap dasar bahwa seseorang bersedia untuk mematuhi aturan perusahaan, dimana pegawai mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik serta datang dan pulang kerja tepat waktu.

Disiplin kerja yang tinggi seperti disiplin waktu, atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan memungkinkan karyawan mencapai efektifitas. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai, tetapi jika disiplin kerja kurang baik membuat perusahaan sulit mencapai hasil yang optimal. Maka peraturan dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan juga penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan perilaku tata tertib yang baik. Melalui semua peraturan yang sudah disusun oleh perusahaan melalui pihak manajemen, tentu mendorong semangat kerja karyawan serta mewujudkan tujuan perusahaan tersebut.

Gejala – gejala yang terjadi pada kantor kelurahan jatimakmur yaitu beberapa pegawai terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan yang lainnya menjadi tertunda. Kemudian pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, serta masih ada pegawai yang tidak masuk kerja dan terlambat hadir. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik jika disiplin dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan baik. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja di kantor kelurahan jatimakmur. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai dan rendahnya motivasi.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis kinerja pegawai Kelurahan Jatimakmur dipengaruhi oleh pemberian motivasi melalui disiplin kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan dengan harapan agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang tinggi seorang pegawai dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat meningkatkan semangat pegawai ketika dalam bekerja. Jika banyak pegawai yang tidak bekerja dengan baik dan tidak tepat waktu, maka berdampak pada sulitnya mencapai tujuan perusahaan dan juga merugikan perusahaan. Menurut Wirawan (2015), kinerja adalah hasil yang diberikan oleh suatu kegiatan atau fungsi pekerjaan dalam jangka waktu

tertentu. Oleh karena itu kinerja pegawai adalah menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki sehingga pegawai dapat menghasilkan kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai atau suatu proses keseluruhan di perusahaan dimana hasil kerja tersebut dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Standar kerja ini sebagai pernyataan kondisi yang ada ketika pekerjaan dilakukan secara efektif. Biasanya standar kerja ditetapkan dalam bentuk tujuan atau sasaran yang harus dicapai selama periode waktu tertentu. Target-target atau sasaran ini adalah tolak ukur yang realistis bukan standar yang ideal namun masih terdapat tantangan.

Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua itu diharapkan dapat membentuk motivasi kepada seluruh pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu capaian kerja seseorang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar masing-masing perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hasil unjuk diri pegawai yang dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan penentu dalam tercapai tujuan organisasi. Peningkatan kerja harus terus diupayakan meskipun tidak mudah sebab perusahaan akan memberikan umpan balik untuk pegawainya yang berprestasi.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan dan keahlian; Yaitu bagaimana pegawai mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. 2) Pengetahuan; Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. 3) Rancangan kerja; Merupakan rancangan pekerjaan yang membantu pegawai mencapai tujuannya. ini berarti bahwa rancangan pekerjaan yang baik memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar. 4) Kepribadian; Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter beragam. Ketika seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan melakukan suatu pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. 5) Motivasi kerja; Motivasi adalah hal yang penting untuk seseorang dalam bekerja agar dapat bekerja dengan giat. Motivasi internal dan eksternal yang kuat dapat menginspirasi pegawai untuk melakukan sesuatu yang baik. 6) Kepemimpinan; Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang mengatur, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. 7) Gaya kepemimpinan; Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman serta dapat memberikan semangat atau motivasi kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. 8) Budaya Organisasi; Merupakan sebuah kebiasaan atau norma yang berlaku atau milik sebuah organisasi atau perusahaan. kebiasaan atau norma tersebut mengatur apa yang

harus ditaati oleh seluruh anggota perusahaan. 9) Kepuasan kerja; Merupakan ukuran kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diterima, dan rasa aman serta menyukai pekerjaan yang dikerjakannya. Jika karyawan senang, bersemangat, atau menikmati pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya akan berhasil. 10) Lingkungan kerja; Merupakan suasana tempat bekerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasana serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang membuat suasana nyaman dan ketenangan memungkinkan saat bekerja menjadi tidak ada gangguan dan meningkatkan hasil kerja. Namun jika suasana dan kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka dapat mengganggu dan pada akhirnya mempengaruhi pekerjaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. 11) Loyalitas; Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan mendukung perusahaan tempatnya bekerja. 12) Komitmen; Merupakan ketaatan pegawai mematuhi kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat bekerja. 13) Disiplin kerja; Merupakan upaya pegawai untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dalam hal ini disiplin kerja dapat berupa waktu, misalnya masuk dan pulang kerja tepat waktu. Kemudian melakukan perintah sesuai dengan apa yang diperintahkan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

Wirawan (2015) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1) Keterampilan kerja; Penguasaan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan baik. 2) Kualitas pekerjaan; Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja yang telah dikerjakan dengan benar dan dapat diselesaikan sesuai rencana dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan. 3) Tanggung jawab; Kesiediaan pegawai menanggung konsekuensi ketika terjadi kesalahan atau kecerobohan ketika melaksanakan tugas. 4) Prakarsa; Kemampuan karyawan untuk mengembangkan ide, gagasan serta tindakan ketika melaksanakan tugas agar dapat terselesaikan. 5) Disiplin; Pegawai bersedia mematuhi peraturan perusahaan seperti jam masuk kerja, jam pulang kerja serta absensi. 6) Kerja sama; Pegawai mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. 7) Kuantitas pekerjaan; Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan setiap harinya.

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarah pada tujuan. Semua organisasi ingin mencapai tujuan dan untuk mencapainya dibutuhkan peran manusia. Peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Agar sumber daya manusia bergerak sesuai dengan kehendak instansi maka instansi harus mengetahui motivasi apa yang tepat untuk pegawainya karena motivasi inilah yang menentukan perilaku-perilaku dalam bekerja. Pegawai yang merasa termotivasi akan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan. Menurut Zameer, *et al* (2014), motivasi merupakan keinginan seorang pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab. Dapat diartikan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong untuk melakukan sesuatu.

Menurut Hafidzi, *et al* (2019), motivasi adalah kekuatan yang membuat seseorang bekerja dengan semangat agar kebutuhannya terpenuhi atau keinginan mendorong seseorang atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Menurut Hafidzi, *et al* (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang membuat seseorang bekerja dengan semangat. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Feriyanto dan Triana (2015), menambahkan bahwa motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang timbul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri

Salah satu yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja karena motivasi kerja memiliki banyak manfaat bagi karyawan maupun untuk instansi. Motivasi adalah hal yang penting untuk seseorang untuk bekerja agar dapat bekerja dengan giat dan antusias. Pemberian motivasi kepada pegawai secara tepat dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dengan motivasi pegawai juga dapat pengembangan diri. Apabila pegawai termotivasi maka pegawai tersebut meningkatkan prestasi kinerjanya dan akan menimbulkan perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tercapai. Namun jika pegawai tidak termotivasi dalam bekerja tentu saja hal tersebut akan memiliki pengaruh dan dampak yang besar bagi keberlangsungan perusahaan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi pegawai menjadi menurun karena pegawai merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal sehingga berdampak rendahnya semangat kerja pegawai. Motivasi kerja ini memiliki banyak manfaat bagi pegawai maupun perusahaan maka dari itu perusahaan perlu memahami betapa pentingnya motivasi untuk dapat mendorong semangat kerja pegawai.

Demikian dapat diartikan bahwa motivasi dapat membuat seseorang bertindak melakukan sesuatu secara sadar dan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan menciptakan kegairahan kerja membuat seseorang tertarik untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dengan segala upaya dilakukan dengan harapan agar tujuan dapat tercapai.

Ada beberapa teori-teori motivasi. Menurut Siagian (2016), ada beberapa teori motivasi yang banyak dikenal orang, yaitu: 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow; Maslow menganjurkan sebuah teori motivasi karena motivasi sangat mempengaruhi perilaku manusia dengan tujuan agar manusia dapat diarahkan untuk mencapai tujuan. Motivasi dianggap sebagai faktor pendorong perilaku manusia karena motivasi faktor utama yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan semua aktivitasnya dalam lingkungan kerja, Menurut Maslow manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: a). Kebutuhan fisiologikal, kebutuhan ini wajib terpenuhi karena untuk manusia agar bertahan hidup namun jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka akan sulit bagi seseorang untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini meliputi pakaian, tempat tinggal, makanan dll. b). Kebutuhan keselamatan, setelah kebutuhan dasar terpenuhi maka selanjutnya munculah kebutuhan keselamatan atau rasa aman, seperti rasa aman dari bahaya, asuransi keamanan kerja, kondisi kerja yang aman. Menurut Maslow, mereka yang tidak merasa aman berperilaku berbeda. Mereka selalu ketakutan secara berlebihan dan merasa mendapatkan ancaman besar. Mereka yang tidak merasa aman akan menemukan cara untuk menghindari apa yang tidak mereka inginkan. c). Kebutuhan sosial, karena manusia makhluk sosial yang butuh berinteraksi dengan yang lainnya maka setelah kebutuhan dasar dan kebutuhan keselamatan tercapai munculah kebutuhan sosial. Seperti dalam bekerja manusia akan berinteraksi dengan rekan-rekan kerja, Mereka terlibat dalam kegiatan perusahaan tempat mereka bekerja. Kebutuhan ini penting karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri dan manusia membutuhkan orang lain sebagai bentuk interaksi sosial. Misalnya, kasih sayang dan rasa ingin memiliki. d). Kebutuhan penghargaan, sebagai makhluk sosial manusia ingin untuk diakui dan dihargai oleh orang lain. Kebutuhan ini berkaitan dengan harga diri, kesadaran, dan menerima perhatian karena seseorang akan merasa senang ketika mereka dihargai dan diakui oleh orang lain. e). Yang terakhir adalah kategori kebutuhan paling tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri, dengan adanya kebutuhan ini seseorang menjadi terus menerus untuk meningkatkan kemampuan diri dan mengembangkan kreativitas. Menurut Maslow manusia akan melibatkan diri untuk mengasah dan

mengembangkan potensinya sesuai dengan minatnya. Seseorang yang sudah berada pada tingkat aktualisasi diri ini akan mengalami perubahan pola pikir yang lebih matang dari sebelumnya. Dengan cara aktualisasi diri membuat seseorang lebih berarti bagi banyak orang seperti membuat orang lain tertawa adalah aktualisasi diri. 2) Teori Motivasi Pemeliharaan dari Herzberg; Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yang membuat orang merasa tidak puas dan membuat orang merasa puas. Jadi teori Herzberg ini adalah faktor yang dapat memotivasi orang atau faktor yang membuat orang merasa sehat. Faktor yang dimaksud yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Prinsip yang didasarkan pada pendekatan dua faktor ini adalah bahwa pada diri individu ada faktor-faktor yang menyebabkan mereka sangat menyukai pekerjaan dan faktor-faktor yang menyebabkan mereka tidak menyukai pekerjaan. Dalam penulisan ini, penulis mengutamakan penelitian teori motivasi dua faktor dari Herzberg, karena teori ini dapat diterapkan dalam motivasi kerja pegawai. Faktor Intrinsik adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong seseorang termotivasi melakukan pekerjaan. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik tidak perlu diawasi dengan ketat dalam bekerja karena mereka menyukai pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan kreativitas dan inovasinya. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah kondisi kerja yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan jika kondisi tersebut tidak terpenuhi. Faktor ekstrinsik dorongan yang berasal dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam bekerja, hubungan seorang pegawai dengan atasan atau hubungan seorang pegawai dengan rekan kerjanya. Pegawai yang terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat apa yang ditawarkan organisasi kepada mereka lalu kinerjanya diarahkan untuk mendapatkan apa yang dia inginkan dari organisasi. Teori dua faktor berarti pemimpin harus fokus untuk memastikan bahwa faktor hygiene (faktor kesehatan) yang tepat untuk menghindari ketidakpuasan karyawan. Pemimpin perlu memastikan bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan bermanfaat sehingga karyawan mereka termotivasi untuk bekerja, dengan berfokus pada faktor motivasi kualitas kerja dapat ditingkatkan. 3) Teori Keadilan; Inti dari teori ini berpandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara upaya yang dilakukan untuk kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.

Motivasi setiap individu dapat dilihat dari kekuatan individu tersebut dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya ketika melaksanakan pekerjaannya. Menurut Zameer *et al* (2014): indikator dari motivasi kerja mengacu kepada 2 indikator yaitu: 1) *Monetary motivational*; a). Gaji. Menetapkan gaji pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan membayar upah secara tepat waktu akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat. b). Bonus. Penghasilan tambahan dari hasil melaksanakan suatu pekerjaan setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. 2) *Non-monetary motivational*; a). Jaminan kesejahteraan karyawan. Dilakukan oleh perusahaan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Seperti jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja yang ditanggung oleh perusahaan. b). Perasaan aman memiliki pekerjaan. Situasi atau suasana tempat kerja dimana pegawai merasa senang saat melaksanakan tugas-tugasnya agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien. c). Promosi. Kondisi dimana pegawai yang berprestasi dapat tumbuh dan berkembang baik dari segi karir maupun pengetahuan dan wawasan. Biasanya peningkatan karir ditawarkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja

Disiplin adalah bagian penting dari perusahaan tanpa disiplin yang baik, sangat sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal karena disiplin kerja sebagai

faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika pegawai bekerja dalam suatu perusahaan maka pegawai harus bersedia mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Setiawan (2013), disiplin adalah rasa yang timbul atau sebagai sikap dasar bahwa seseorang bersedia untuk mematuhi aturan dengan hati-hati. Di dalam sebuah perusahaan keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan karena dengan disiplin kerja perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan terwujud tujuan yang maksimal.

Menurut Rivai (2015), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi ketika perusahaan mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya perusahaan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan yang diberikan dapat cepat diselesaikan dan absensi dapat diperkecil. Oleh karena itu, semua perusahaan harus selalu berusaha untuk memastikan bahwa pegawainya memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi.

Disiplin membuat pegawai agar melakukan hal-hal positif yaitu melakukan hal-hal yang lurus dan benar, dan menjauhi hal-hal yang negatif. Dengan pemberlakuan disiplin, pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baik dan diharapkan dengan adanya peraturan di suatu perusahaan membuat para pegawai berlatih dan membiasakan diri teratur serta bertanggung jawab. Namun jika semangat atau kegairahan kerja pegawai rendah dapat menimbulkan seperti pemogokan kerja, sering tidak masuk kerja dan berbagai aksi dan reaksi lainnya. Kurangnya semangat dan kegairahan kerja yang rendah terhadap pegawai jika terus menerus mempunyai dampak yang merugikan bagi perusahaan. Hal ini terlihat dari kenyataan di lapangan bahwa ada pegawai di kantor kelurahan pada saat jam kerja tidak ditemui di kantor, sehingga berdampak pada tugas yang diberikan membuat semakin banyak waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun begitu tidak sedikit pula pegawai yang bekerja dengan penuh kesadaran dan disiplin yang tinggi yang mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang diberikan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai karena disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan. Dengan disiplin membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja yang akan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; Para pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku jika pegawai mendapatkan jaminan imbalan yang setimpal dengan pekerjaan yang sudah dilakukan untuk perusahaan atau instansi. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; Di dalam lingkungan perusahaan atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari tindakan, ucapan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; Di suatu perusahaan atau instansi sangat penting untuk memiliki aturan yang jelas, aturan yang telah dibuat tidak boleh sepihak dan sudah disepakati bersama setelah itu dijadikan sebuah pegangan. Dengan adanya aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, para pegawai akan mau melakukan disiplin karena sudah ada pegangan yang jelas. 4) Keberanian

pimpinan dalam mengambil Tindakan; Seorang pimpinan harus percaya diri untuk mengambil tindakan, agar disiplin kerja dapat ditegakkan. Jika ada pegawai yang melanggar disiplin kerja maka pimpinan harus dengan tegas memberikan sanksi yang sesuai. Tetapi jika pimpinan tidak memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka akan berakibat buruk pegawai yang lain juga akan malas untuk melaksanakan disiplin kerja karena tidak ada perbedaan antara pegawai yang disiplin kerja dengan pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih pegawai untuk berdisiplin. Meskipun bagi sebagian pegawai yang sudah mengetahui pentingnya disiplin kerja, tentu pengawasan ini tidak diperlukan lagi karena pengawasan ini untuk mengetahui apakah pegawai telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak menyimpang. 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai; Pegawai bukanlah sebuah robot yang hanya bekerja dan tidak memiliki perasaan. Pegawai juga tidak selalu merasa puas dengan kompensasi yang tinggi namun lebih dari itu perhatian pimpinan juga sangat dibutuhkan. Karena pegawai butuh jalan keluar ketika ada masalah atau keluhan. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian membuat pegawai akan hormat dan menghargai, ini sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai tersebut.

Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja dapat diketahui dari indikasi-indikasi yang mencerminkan tindakan disiplin. Menurut Hasibuan (2016), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Kriteria berdasarkan sikap; Kesadaran diri pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dan peraturan perusahaan. Seperti memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik dan kehadiran karyawan dalam bekerja. 2) Kriteria berdasarkan Norma; Dalam bekerja etika sangat penting karena memuat aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi agar pegawai selalu bekerja secara profesional. 3) Kriteria berdasarkan tanggung jawab; Hal ini dapat dilihat bagaimana pegawai taat pada peraturan di perusahaan dan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Biasanya pegawai yang mentaati peraturan tidak akan lalai dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian digunakan metode sampel jenuh dimana sampel yang digunakan dari semua anggota populasi yang berjumlah 42 pegawai. Untuk model analisis data digunakan uji analisis jalur (*path analysis*). Model analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Penguji validitas ini dilakukan untuk menguji tiap-tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Menurut Sugiyono (2017), menyatakan syarat minimum untuk dianggap valid adalah $r = 0,30$. Jika korelasi antara butir-butir dengan skor

total kurang dari 0,30 maka butiran dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas kinerja pegawai dengan 14 butir pernyataan, motivasi dengan 10 butir pernyataan dan disiplin kerja dengan 6 butir pernyataan hasilnya adalah nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30.

Hasil uji reliabilitas

Reabilitas suatu skor sangat penting untuk menentukan apakah tes telah menunjukkan pengukuran yang sudah baik atau belum. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika mempunyai tingkat keandalan koefisien $> 0,6$ kemudian data tersebut dapat digunakan dalam pengukuran selanjutnya.

Tabel 1: Hasil Uji Reabilitas

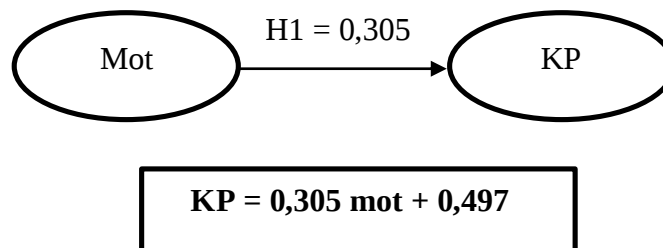
Variabel	Alpha	Standar	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0,902	0,6	Reliabel
Motivasi	0,933	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,869	0,6	Reliabel

Sumber: olah data penelitian tahun 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 1 diketahui semua variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan semua variabel dalam penelitian ini dapat dianalisis selanjutnya di seluruh model pengujian.

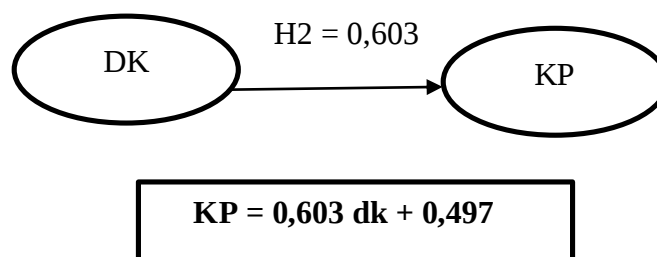
Analisis jalur

Hipotesis 1; Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai



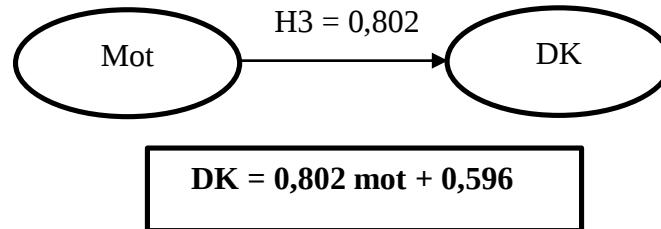
Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hipotesis 2; Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai



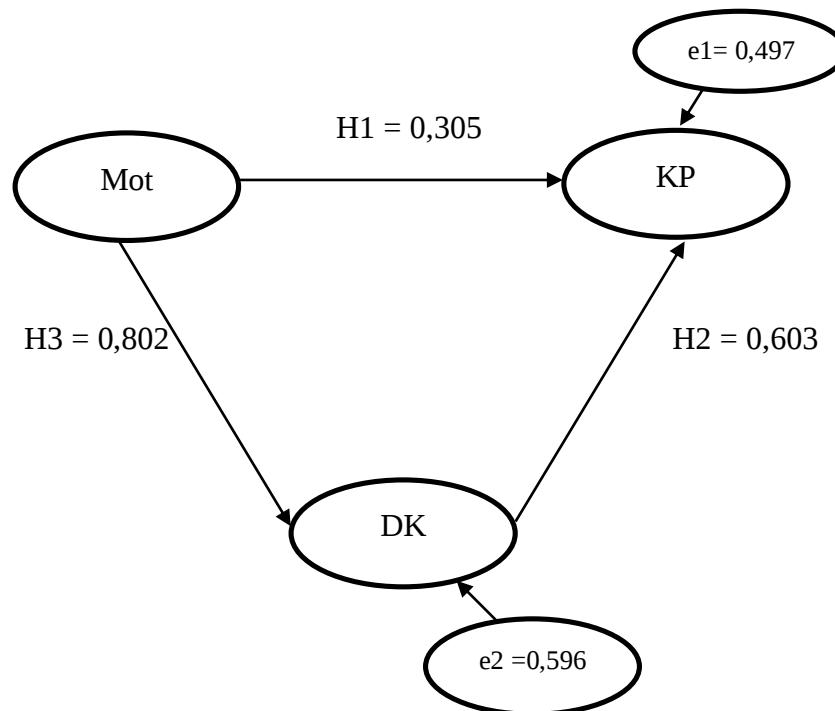
Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika disiplin kerja meningkat maka variabel kinerja pegawai akan meningkat.

Hipotesis 3; Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja



Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, artinya jika motivasi meningkat maka disiplin kerja akan meningkat.

Hipotesis 4; Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja



Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,305 dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah perkalian nilai beta motivasi terhadap disiplin kerja dengan nilai beta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu: $0,802 \times 0,603 = 0,483$. Maka $0,305 < 0,483$, artinya disiplin kerja mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur.

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur. Hal ini menandakan apabila motivasi yang dimiliki pegawai dalam peranan gaji membuat semangat kerja meningkat dan gaji yang didapat sesuai pengalaman kerja, bonus dengan memberikan pegawai bonus sebanding dengan waktu lembur dan bonus yang diberikan dapat memberikan motivasi, jaminan dengan tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan dan tersedia jaminan kecelakaan kerja, perasaan aman memiliki pekerjaan dengan memberikan jaminan hari tua dan memiliki rekan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dan promosi dengan menerima penghargaan jika berprestasi dan memberikan kesempatan untuk lebih maju dengan potensi yang dimiliki meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020), Kristianti *et al* (2021), dan Rizalini *et al* (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur. Hal ini menandakan apabila disiplin kerja yang dimiliki pegawai dalam kriteria berdasarkan sikap dengan berperilaku sopan dikantor dan kehadiran saat masuk atau keluar kantor tepat waktu, kriteria berdasarkan norma dengan melakukan semua pekerjaan sesuai sop kerja dan mendapat sanksi jika melanggar peraturan, dan kriteria berdasarkan tanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mengerjakan suatu pekerjaan dengan tepat waktu meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Sulila (2019), Turaraharjo (2020), dan Fauzi dan Herminingsih (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan peningkatan disiplin kerja Kantor Kelurahan Jatimakmur, Hal ini menandakan apabila motivasi yang dimiliki pegawai dalam peranan gaji membuat semangat kerja meningkat dan gaji yang didapat sesuai pengalaman kerja, bonus dengan memberikan pegawai bonus sebanding dengan waktu lembur dan bonus yang diberikan dapat memberikan motivasi, jaminan dengan tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan dan tersedia jaminan kecelakaan kerja, perasaan aman memiliki pekerjaan dengan memberikan jaminan hari tua dan memiliki rekan kerja yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dan promosi dengan menerima penghargaan jika berprestasi dan memberikan kesempatan untuk lebih maju dengan potensi yang dimiliki meningkat maka disiplin kerja pun akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Qamaruddin *et al* (2020), dan Vanesa *et al* (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja Kantor Kelurahan Jatimakmur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur melalui disiplin kerja, besarnya pengaruh motivasi langsung terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,305 dan besarnya pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui

disiplin kerja yaitu sebesar 0,483. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang tidak berbeda. Penelitian Bawono *et al* (2020), dan Mahendra dan Sadiartha (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur, artinya motivasi yang diberikan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Jatimakmur. 2) Disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimakmur, artinya ketika disiplin meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. 3) Motivasi dapat mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur, artinya bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimakmur. 4) Motivasi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai melalui disiplin kerja Kantor Kelurahan Jatimakmur, artinya ketika motivasi meningkat maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat. Peningkatan disiplin kerja pegawai akan mengakibatkan kinerja pegawai meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut: 1) Dalam penelitian ini, gaji merupakan indikator terendah diantara semua indikator motivasi, karena gaji dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya maka dari itu perlu perhatian khusus dari pimpinan untuk lebih memperhatikan lagi sistem gaji yang diberikan apakah gaji yang diberikan sudah sebanding dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama atau apakah gaji yang diterima pegawai sudah sesuai dengan kinerja yang pegawai berikan. 2) Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai maka Kelurahan Jatimakmur penting untuk mengambil tindakan tegas kepada pegawai guna memperbaiki tingkat disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja ini terutama berkaitan dengan jam kerja, tingkat kehadiran dan menaati peraturan perusahaan yang berlaku di Kantor Kelurahan Jatimakmur. Hal ini perlu dilakukan instansi dengan memperhatikan keinginan serta keluhan yang terjadi pada pegawai untuk diperhatikan agar pegawai tetap menjaga disiplin kerja yang sudah ada. 3) Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula, semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Oleh sebab itu Kelurahan Jatimakmur harus lebih meningkatkan lagi disiplin kerja pegawainya dengan menjalin komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga terjalin hubungan yang baik, dan kejelasan serta konsisten untuk menjalani aturan-aturan yang ada. 4) Kantor kelurahan jatimakmur sebaiknya dapat meningkatkan motivasi karena dengan meningkatnya motivasi juga akan berdampak pada peningkatannya disiplin kerja dengan cara memberikan kompensasi yang lebih berupa tambahan insentif atau tunjangan lainnya, dapat menciptakan situasi kerja yang harmonis agar para pegawai tidak merasa tertekan dengan tugas dan pekerjaannya, serta memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan pegawai diberi kesempatan untuk lebih maju dengan mengembangkan potensi yang dimilikinya yang akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

DAFTAR PUSAKA

- Bawono, I. R., Setyadi, E., & Hamid, S. A. (2020). Work Motivation Effect on State Civil Apparatus Performance during WFH with Discipline Variable. *Akrual: Jurnal Akuntansi*. Vol. 1, Issue 2, April 2020. Pp. 110–121.
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance SMK Yuppentek 1 Tangerang. *Dinasti Internasional Journal*. Vol. 2, Issue 4, hal. 517–536.
- Feryanto, Andri dan Triana Endang Shyta. (2015). “*Pengantar Manajemen*”. Kebumen: Mediatara.
- Ghozali, Imam. (2018). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, Achmad Hasan., Adha Risky Nur, dan Nurul Qomariah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 10, No. 1. Hal. 81–91.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107 - 116.
- Mahendra, I. G. B., & Sadiartha, A. A. N. G. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Denpasar. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, Vol. 1, No. 3, hal. 1043–1056.
- Qamaruddin, M. Y., Risal, M., & Sudarman, H. (2021). Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 102.
- Rivai Zainal, Veithzal S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Rizalini, D., Arafat, Y., & Putra, A. Y. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Teachers ' Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)* Vol. 565. Hal. 283–286.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, Agung. (2013). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance ,BTPN Gorontalo. *Internasional Journal of Applied Business & Internasional Management*. Vol. 4. No. 3. Hal. 121-131.
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Turahraharjo, M. (2020). The Effect of Work Discipline , Work Motivation , And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang Regency. *International Journal of Economics and Management Studies*. Vol. 7, Issue 8, pp. 41–44.
- Vanesa, Yovina Y., Matondang, R., Sadalia, I., Toyib Daulay, M., & Author, C. (2019). 45 The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 2(5), 37.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting. Finance and Management Sciences*, Vol. 4, No. 1, hal. 293-298.