

## Peningkatan Performance Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan Melalui Motivation Dan Work Discipline

Hasmanidar

Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

Received : 15 Juni 2022  
 Revised : 18 Juli 2022  
 Accepted : 28 Juli 2022

### KEYWORDS

Employee Performance, Motivation, Work Discipline

### CORRESPONDENCE

E-mail: [hasmanidar0123@gmail.com](mailto:hasmanidar0123@gmail.com)

### A B S T R A C T

*This research is directed at the Regional Secretariat Office which is located on JLT. Ben Mahmud No. 11, Tapaktuan, South Aceh. Which is expected to be able to decide the impact of motivation and work discipline on the further development of employee performance at the Regional Secretariat Office of South Aceh Regency, either partially or simultaneously. The information collection strategy used questionnaires, observations, and literature studies according to the researcher's objectives, the population in this study amounted to 181 staff with a sample that had been completed through a random sample of 64 representatives. In this review, the researcher uses an associative quantitative strategy. collecting information using a questionnaire in the form of questions, the source of information comes from important information that is inferred directly from the respondent. The data analysis used multiple linear regression analysis, F test and t test. Furthermore, the provisions of the data examination stipulate: (1) motivation has a significant effect on the implementation of performance to a certain extent obtained F count > F table that is 2,179 > 1,999, (2) work discipline has a positive effect on performance implementation, obtained F count > F table that is 4,007 > 1,999, (3) simultaneously motivation and work discipline have a significant value to the implementation of performance, obtained F count > F table that is 26,485 > 3.15. The results of the coefficient of determination can be understood that the dominance of motivation and work discipline on the implementation of performance is 46.6%, the remaining 53.4% is obtained from various factors and is not analyzed in this test model.*

### PENDAHULUAN

Organisasi adalah kerangka kerja dimana didalamnya ada hubungan yang saling membantu antara sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Salah satu unsur pendukung hasil dari suatu organisasi adalah adanya Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan kelimpahan utama yang dimiliki oleh organisasi. SDM dan organisasi adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan, tugas SDM sangat vital kaitannya dalam organisasi baik diorganisasi pemerintah ataupun organisasi swasta. Dalam masa globalisasi yang sedang berlangsung. Suatu organisasi atau lembaga institusi diharapkan dapat melakukan perubahan pada semua bagian dari organisasi tersebut. Terlebih lagi dengan terbatasnya akses SDM, sebuah organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan otoritas yang ditargetkan tercapai. SDM adalah sumber daya otoritatif yang sangat dibutuhkan. Karena pentingnya komponen manusia dalam menyelesaikan suatu tugas, tentu memerlukan perhatian lebih dari pimpinan dan pegawai itu sendiri. Baik pimpinan maupun pegawai harus membuat komitmen yang layak dan melakukan kewajiban mereka secara ideal untuk mencapai tujuan organisasi. Kita mungkin menyadari bahwa setiap gerakan yang dijalankan dalam suatu organisasi harus mencakup aktivitas sumber daya manusia yang didalamnya. Sebuah organisasi tidak hanya mengantisipasi perwakilan yang terampil, bugar, dan berbakat, tetapi khususnya mereka akan bekerja keras, bertanggung jawab, dapat diandalkan, serta ingin mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi hal yang paling penting

diperhatikan dalam keberhasilan sebuah organisasi adalah adanya pegawai yang cakap, berbakat, terlatih, disiplin, dan memiliki keyakinan usaha yang tinggi, sehingga dapat diantisipasi prestasi kerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan di kantor Pemerintahan Setdakab Aceh Selatan. Sekretariat Daerah Kabupaten adalah komponen staf yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah dan memiliki lini tugas secara langsung kepada Bupati. Sekretariat Daerah Kabupaten mempunyai kedudukan untuk membantu Bupati dalam merencanakan pengaturan dan menyelenggarakan organisasi dalam melaksanakan kewajiban perangkat daerah dan penyelenggaraan pemerintahan. Melengkapi kemampuan tersebut, Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan perlu fokus pada prestasi setiap pekerjanya.

Kinerja menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiaty, 2018) adalah merupakan perpaduan antara kapasitas, tenaga dan kesempatan yang dapat dievaluasi dari hasil pekerjaannya. Sedangkan menurut Jufrizen (2018) kinerja karyawan adalah akibat dari pekerjaan pekerja, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menindaklanjuti pekerjaan yang diberikan kepada karyawan oleh atasan ataupun pimpinannya sehubungan dengan pekerjaan mereka dalam organisasi. Mengenai kinerja pegawai di kantor Setdakab Aceh Selatan melalui wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala Subbagian umum menyatakan bahwa kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan cukup bagus, dimana setiap staf umumnya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya dengan cepat dan tepat waktu, setiap pegawai/staf mempunyai kesadaran akan komitmen untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. meskipun begitu, masih ada beberapa staf/pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga masih terjadi kesalahan dan membuat atasan harus turun tangan dalam menyelesaikannya.

Siagian dalam Sutrisno (2019 : 110) menyatakan bahwa motivasi adalah ekspresi mental yang mendukung, bertindak, atau mengerakkan, dan pemikiran itu mengkoordinasikan dan menyalurkan perilaku, cara pandang dan aktivitas seorang individu yang terus-menerus terhubung dengan pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan & Silvy (2019) motivasi adalah sebuah dukungan individu untuk bekerja, misalnya kompensasi yang besar, pelopor yang berkelanjutan, kantor kerja yang memuaskan, lingkungan kerja yang damai dan rekan kerja sportif.

Menurut hipotesis *Hezberg* dalam (Hasibuan, 2018) ada dua komponen yang mendorong perwakilan untuk terdorong bekerja, yaitu *pertama*, komponen yang muncul dari dalam diri setiap individu atau dukungan yang dirasakan muncul dari setiap orang, dan *kedua* berasal dari komponen asing atau penghiburan yang datang dari luar lingkungan individu, khususnya dalam pergaulan tempat dia bekerja. Staf atau pegawai yang termotivasi dari dalam atau secara alami akan menghargai pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk menggunakan kreatifitas, pengembangan, dan pekerjaan dengan tingkat kemandirian yang serius dan tidak perlu repot untuk diperiksa secara ketat.

Jenis-jenis motivasi dapat di kelompokkan menjadi dua, yaitu: 1.) motivasi dorongan positif yaitu khususnya atasan mendorong bawahan dengan pengakuan atau kompensasi atas orang-orang yang berhasil, dengan motivasi ini tekad pegawai bakal bertambah, 2.) motivasi dorongan negatif yaitu khususnya atasan memberikan teguran kepada mereka yang pekerjaannya tidak bagus. (prestasi rendah).

Menurut Mangkunegara (Busro, 2018) penanda motivasi ini dapat diperoleh dari lima kebutuhan yang berbeda yaitu berupa fisiologis, harmoni, kepercayaan diri, keamanan, dan realisasi diri. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memberi keuntungan bagi organisasi dan pekerja yang sebenarnya. Selain itu, untuk membuat pelaksanaan kinerja pegawai yang sukses dan produktif bukan hanya mewujudkan motivasi kerja yang utama tetapi faktor disiplin kerja juga sangat kuat dalam mendominasi kinerja. Disiplin Kerja menurut Gayang (2018) ialah suatu kondisi dimana pegawai atau karyawan akan megakui, dan melaksanakan semua peraturan yang ada baik yang dikomunikasikan secara substansial maupun kecenderungan yang telah berubah menjadi budaya yang terkait dengan pelaksanaan kewajiban, wewenang dan kewajiban terhadap kantor atau instansi.

Menegakan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, untuk meningkatkan kinerja, karyawan wajib tunduk akan peraturan yang ada didalam sebuah organisasi tanpa terpengaruh oleh intimidasi dari pihak lain. Meningkatkan kedisiplinan pegawai secara optimal dibutuhkan

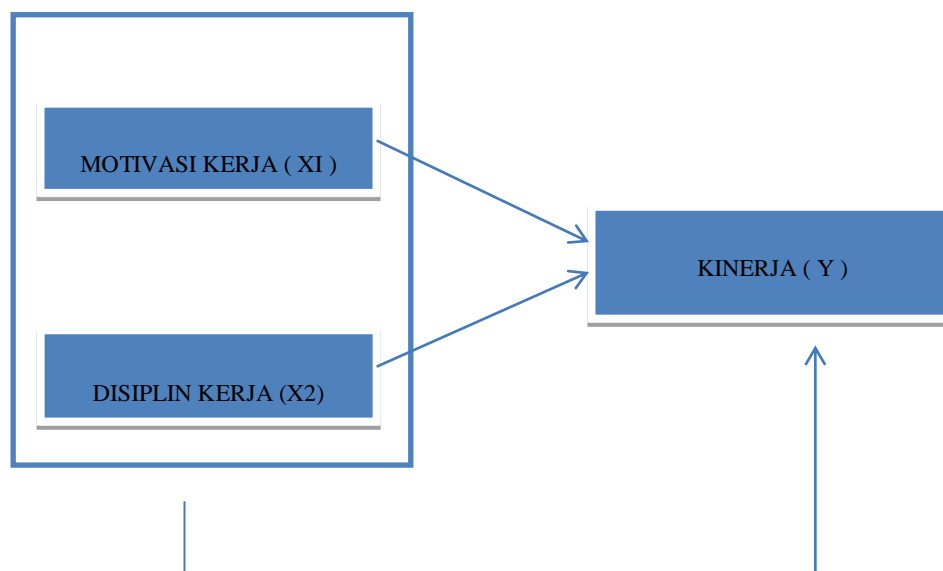
kedisiplinan secara konsisten, mengingatkan pekerja yang memiliki disiplin kerja yang teratur akan bekerja sesuai dengan komitmen yang telah diberikan kepadanya. Kedisiplinan pegawai di kantor Setdakab dapat dilihat dari kehadiran pegawai yang tepat waktu, melaksanakan apel di hari senin, dan melaksanakan senam disetiap hari jumat, menyelesaikan tugas tanpa kendala dan tepat waktu, tunduk pada pedoman yang ada di tempat kerja dengan penuh kesadaran tanpa merasa terpaksa atau terkekang. Namun melalui pengamatan penulis kedisiplinan pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan sudah terbilang baik namun belum ideal, dimana hal tersebut sangat terlihat dari beberapa isu yang muncul seperti masih adanya staf yang datang terlambat dari yang diharapkan, adanya staf yang hanya mengisi absensi kehadiran, setelah absensi pegawai justru tidak langsung melakukan kewajibannya, ada staf yang hanya mengisi partisipasi dan tidak segera melaksanakan komitmennya, adanya staf yang meninggalkan lingkungan kerja tanpa izin atau alasan yang jelas. Pada dasarnya, tanpa inspirasi dan disiplin kerja, presentasi seorang wakil tidak akan ideal.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian terdahulu oleh Husni Mubarak, ( 2020 ) mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerjanya. Menurut Sandhi Fialy Harahap, Syatib Manaharawan Siregar & Robby Tanizar Abdillah Reza (2022) menyatakan bahwa motivasi agaknya membuat perbedaan yang positif dan masif, dan itu menyiratkan secara tegas mempengaruhi kinerja, konsekuensi dari penelitian ini mengungkapkan bahwa ada dampak positif dan besar akan motivasi dan kinerja.

Hubungan Disiplin Kerja Atas Kinerja menurut penelitian terdahulu oleh Andi Lidia Hardi, Muhammad Idris & Didin (2021) menyatakan bahwa ada dampak yang luar biasa besar dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Survey sebelumnya oleh Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, & Lukmanul Hakim (2020) juga menduga bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Terlebih lagi, seperti yang ditunjukkan oleh K.A. Miskiani, I W. Bagia (2020) mengatakan disiplin kerja sangat besar berdampak relavan akan kinerja karyawan.

## KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun diperoleh cara seperti di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Penjelasan :

- Y = Faktor terikat ( Y )
- A = Konstan
- b1 = Regresi dari (X1)
- b2 = Regresi dari (X2)
- X1 = Faktor bebas (X1)
- X2 = Faktor bebas (X2)
- E = Error

## METODE PENELITIAN

Pada survey ini peneliti memakai metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dimana bertujuan untuk mencari tahu adanya pengaruh diantara variabel satu dengan variabel lain. Tema yang akan diteliti adalah Peningkatan *Performance* Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan Melalui *Motivation* dan *Word Discipline*. Populasi pada survei ini adalah semua pegawai pada Setdakab Aceh Selatan sebanyak 181 orang, dengan teknik pengambilan sample melalui sample acak maka didapat hasil sebanyak 64 pegawai yang dianggap telah mewakili populasi, Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan metode angket / kuesioner yaitu sumber informasi diperoleh dari data primer atau didapat langsung dari personal yang ada di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan dengan menyebarkan angket berisi berbagai pertanyaan atau pernyataan dari peneliti yang akan dipakai untuk mendapatkan informasi yang diinginkan melalui para responden, cara yang dipakai peneliti yaitu skala likert yang memiliki bobot 1-5.

Teknik analisis data yaitu di peroleh dari analisis data dengan cara uji koefisien Determinasi, Koefisien ini menunjukkan seberapa besar tingkat faktor otonom yang digunakan dalam model, siap memahami berbagai faktor bebas. Nilai koefisien jaminan berada dikisaran nol dan satu. Uji Simultan ( Uji F ) bertujuan untuk menafsirkan apakah jumlah variabel bebas yang diterapkan dalam model regresi memuat dampak secara simultan terhadap variabel terikat. Uji parsial ( Uji t ) digunakan dalam menghitung seberapa jauh variabel bebas secara pribadi dalam mengaplikasikan modifikasi variabel terikat. Dan regresi linear berganda ialah suatu uji untuk memeriksa kemungkinan yang kedapatan antara faktor bebas terhadap faktor terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam studi yang telah dilakukan, untuk menjawab berbagai pertanyaan yang diajukan, peneliti memperoleh hasil dari penelitian mengenai Peningkatan *Performance* Di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan Melalui *Motivation* dan *Work Discipline*.

### Hasil Dari Uji Validitas Data

Uji Validitas untuk variabel (X1), variabel (X2), dan variabel (Y) menunjukkan bahwa semua pernyataan pada ketiga faktor tersebut dinyatakan substansial dengan alasan bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel.  $r$  tabel digunakan menggunakan persamaan  $df = (N-2)$  dan diperoleh  $r$  tabel pada taraf 0,05 (5%) sebesar 0,246

### Hasil Dari Uji Reabilitas Data

Hasil olah data Uji Reabilitas menunjukkan bahwa variabel (X1) menghasilkan Cronbach's Alpha senilai 0,777 dan variabel (X2) menghasilkan Cronbach's Alpha senilai 0,740 dan Variabel (Y) menghasilkan Cronbach's Alpha senilai 0,812. Jadi dapat dinyatakan bahwa instrumen ini dapat diandalkan dengan alasan bahwa mereka memiliki kualitas Alpha Cronbach di atas 0,60

Hasil Dari Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.580	2.579		2.939	.005
2	Motivasi (X1)	.208	.095	.263	2.179	.033
3	Disiplin Kerja (X2)	.507	.127	.484	4.007	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 7.580 + 0,208x_1 + 0,507x_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

Nilai a 7,580 adalah suatu kondisi atau konstanta ketika Variabel Kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh faktor yang lain. maka variabel kinerja tidak berubah. Nilai b1 (nilai koefisien regresi x1) adalah 0,208, Menyimbolkan bahwa Variabel Motivasi dominan terhadap kinerja di Setdakab Aceh Selatan, dan itu berarti bahwa setiap penambahan 1 unit pada faktor motivasi akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,208. Nilai b2 (nilai koefisien regresi x2) sebesar 0,507, Membuktikan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh akan kinerja di Setdakab Aceh Selatan, yang artinya bahwa setiap penambahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja akan mendominasi Kinerja Pegawai sebesar 0,208 .

Hasil Dari Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,682 <sup>a</sup>	0,466	0,477	1.74741

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Dilihat dari uji koefisien determinasi didapatkan nilai koefisien R Square (R<sup>2</sup>) 0,466 atau 46,6%, hal ini memperlihatkan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) atas kinerja Karyawan (Y) adalah 0,466 (46,6 %), sebaliknya diperoleh sisa sebanyak 53,4% diperoleh dari (100 persen 46,6%), dikecualikan karena sisa tersebut hanya didapat dengan elemen lain yang tidak dianalisis dalam ulasan ini.

Uji Parsial (Uji t)

Konsekuensi dari penanganan informasi Uji Parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki angka yang sig. dari 0,033 < 0,05 dari nilai sig. tercatat memiliki kepentingan yang sangat besar. Nilai t hitung adalah 2,179 > t tabel yaitu 1,999, maka akan diketahui bahwa H<sub>0</sub> dibuang dan kemudian H<sub>a</sub> diakui. Maka dapat dikatakan bahwa faktor motivasi sebagai variabel bebas mempengaruhi komponen yang diandalkan, yaitu

Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Aceh Selatan. Disiplin Kerja (X2) bernilai sig.  $0,000 < 0,05$  dari sig. tercatat memiliki signifikansi kritis. Nilai  $t$  hitung sebesar  $4,007 > t$  tabel yaitu  $1,999$ , sehingga akan diketahui bahwa  $H_0$  tidak diterima dan kemudian  $H_a$  akan diakui. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Disiplin Kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi unsur terikat yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Setdakab Aceh Selatan.

### Uji Simultan (F)

Hasil analisis yang didapat pada uji Serentak (Uji F), nilai F yang ditentukan adalah  $26,485$  yang menunjukkan bahwa nilai F yang ditentukan  $> F$  tabel adalah  $3,15$  dengan nilai besar  $0,000 < 0,05$ , dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan diakui  $H_a$ . Masuk akal bahwa Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara keseluruhan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan.

## PEMBAHASAN

**Pengaruh Motivasi (X1) Atas Kinerja Karyawan (Y)** Akibat konsentrat agak menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, melalui perhitungan yang telah selesai diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar  $2,179 > t$  tabel  $1,999$ , dengan taraf signifikan hasil  $0,033 < 0,05$ . Hal itu menjelaskan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Setdakab Aceh Selatan. Dengan demikian, cenderung beralasan bahwa dengan meluasnya motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan, kinerja pegawainya juga akan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan konsekuensi pemeriksaan Sandhi Fialy Harahap, Syatib Manaharawan Siregar dan Robby Tanizar Abdillah Reza (2022) di mana mereka mengungkapkan bahwa motivasi sampai batas tertentu memiliki kekuatan dan dampak yang luar biasa pada kinerja.

**Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)** Akibat dari kinerja sampai batas tertentu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, melalui akibat-akibat dari estimasi yang telah diselesaikan,  $t_{hitung}$  adalah  $4,007 > t_{hitung}$   $1,999$ , dengan tingkat kritis aftereffect sebesar  $0,000 < 0,05$ . dan itu berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Dengan demikian, sangat beralasan bahwa dengan meningkatnya disiplin kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pemeriksaan ini didukung oleh konsekuensi eksplorasi masa lalu oleh Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari dan Lukmanul Hakim (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja sangat kuat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Akan Kinerja Pegawai (Y)** Hasil pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, melalui perhitungan-perhitungan yang telah dilakukan maka nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $26,485 > F_{hitung}$   $3,15$  dengan derajat efek samping yang sangat besar sebesar  $0,000 < 0,05$ . dan itu mengandung arti bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja sekaligus berdampak positif dan signifikan atas kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

### Kesimpulan

Mengingat hasil pemeriksaan dan penelusuran informasi yang telah dilakukan di Setdakab Aceh Selatan. dengan ini hasil akhir tinjauan menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) secara tegas dan pada dasarnya dipengaruhi oleh motivasi (X1), secara keseluruhan motivasi dapat lebih mengembangkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) secara tegas dan keseluruhan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X2), dengan demikian, Disiplin Kerja dapat lebih mengembangkan kinerja pegawai, semakin ditingkatkan Disiplin Kerja, semakin baik kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sisi sinkron, Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Setdakab Aceh Selatan secara tegas dan hakiki dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), yang berarti bahwa setiap peningkatan disuatu tempat dalam kisaran dari motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sementara yang serupa akan membangun kinerja (Y). Hasil positif

menyiratkan bahwa perluasan motivasi dan disiplin kerja yang diberikan dapat lebih mengembangkan kinerja pegawai. Hasil serentak juga ditopang oleh koefisien jaminan yang didapat sebesar 46,6%.

### Saran

Berdasarkan hasil survei tersebut maka penulis menyimpulkan. Disiplin kerja sangat kuat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Setdakab Aceh Selatan, sehingga penetapan disiplin kerja diharapkan lebih diperhatikan lagi dengan tetap mempertahankan aturan-aturan yang sudah ada namun ditingkatkan pengawasan yang lebih ketat oleh atasan atau pimpinan agar aturan-aturan yang ada di kantor dapat dijalankan dengan baik. Hal ini harus dimungkinkan dengan memberikan bimbingan atau teguran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dan memberikan pemahaman tegas mengenai aturan yang harus ditaati saat bekerja, sehingga diperoleh pengaturan yang layak dalam hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan. Selanjutnya Motivasi kerja tetap harus terus dipikirkan sehingga inspirasi kerja yang positif pegawai terus berkembang. Hal ini harus dimungkinkan dengan pertimbangan yang lebih dari otoritas untuk melanjutkan untuk menyampaikan dan mendukung pegawai atau staf dalam menjalankan tanggung jawab mereka dengan terus fokus dan bersikap lebih menyenangkan kepada staf atau pegawai misalnya, memberikan kehormatan, pujian, penghargaan kerja, dan fokus pada pengaturan hak istimewa supaya kinerjanya terus meningkat.

### REFERENSI

- Sandhi Fialy Harahap, Syati Manaharawan Siregar & Robby Tanizar Abdillah Reza ( 2022 ), Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Dua Putra Mandiri Medan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5 (1). 4321-1234.
- Egis Yani Pramularso ( 2021 ), Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kompensasi Pada PT Matahari Departement Store Cabang Cibubur, *Jurnal Pamatoe*, 14 (1). 1829-7935.
- K.A. Miskian, IW. Bagia ( 2020 ), Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 2685-5526.
- Riqko, Muhammad Halilintar ( 2020 ), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yongma Electronics Melalui Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1), 2338-6584.
- Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi ( 2021 ), Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 2622-0377.
- Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, & Lukmanul Hakim ( 2020 ). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam, *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7(2), 2262-5262.
- Husni Mubarak (2020), Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PTCarefastindo (Outsourcing) Cleaning Service Di Citimall Sampit, E-Jurnal Profit, *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 65-80.
- Asyihifa Abdul Wafi & Alex Winarno (2022), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Dinas Kesehatan Puskesmas Salem Brebes Provinsi Jawa Tengah, *e-Proceeding of Management*, 9(2), 2355-9357.
- Beryanta P.A. Suktendel (2021), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo, *Majalah Ilmiah Methoda*, 11(2), 2088-9534.