

---

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN PANYABUNGAN BARAT  
KAB. MANDAILING NATAL**

**Oleh**  
**Muhammad Ardiansyah**  
**Manajemen Bisnis Syariah, STAIN Mandailing Natal**  
**Email : [mardiansyah@stain-madina.ac.id](mailto:mardiansyah@stain-madina.ac.id)**

**Abstrak**

*This study aims to determine the impact of discipline and the effectiveness of employee motivation at the West Panyabungan District Office, Kab. Mandailing Christmas. The sample used in this study were all 35 sub-district office employees using the census method. data analysis using multiple linear regression. The results showed that the Discipline variable, the Motivation variable had a significant effect on the Effectiveness variable, while partially discipline had a significant impact on effectiveness and motivation partially had no significant impact on effectiveness. Based on the results of the overall research and the conclusions obtained that so that employees can further enhance relationships and build synergy among fellow employees at the Panyabungan Barat District Office, Kab. Mandailing Christmas. Because associations are a form of communication event, there are many things that we find by association, some exchange information and also share ideas and attitudes, it is suggested that employees increase the quantity of work in the West Panyabungan District Office, Kab. Mandailing Natal, It is recommended that employees be more disciplined in setting all applicable rules and imposing sanctions on violations committed by violators*

**Kata Kunci : Efektivitas, Disiplin dan Motivasi, Panyabungan Barat**

**PENDAHULUAN**

Efektivitas menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Efektivitas adalah suatu pemanfaatan sarana prasarana, sumber daya dalam jumlah tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang akan dijalankan oleh seseorang atau suatu perusahaan. (Siagian, 2014:56)

Kantor camat adalah sebagai lembaga instansi pemerintahan yang dipimpin oleh camat dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan diwilayah kecamatan sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat, maka dari itu camat berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Akan tetapi pada kenyataan nya kurang nya efektivitas kerja pada pegawai kantor camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal dalam melakukan tugasnya contoh masih ada pegawai yang terlamat dating kekantor sehingga menyebakan terlamat nya pelayanan kepada masyarakat. kantor camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal adalah sebuah lembaga pemerintahan atau organisasi publik yang dalam pelaksanaan kegiatannya mengacu pada standarisasi dalam pelayanan yang

menunjukkan tugas dan fungsi masing-masing bagian yang ada di Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal.

peran pemerintah yang dipimpin oleh camat meliputi, mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan usaha pelaksanaan Kenyamanan dan ketertiban umum, mengkoordinasikan pelaksanaan dan peraturan perundang-undangan, mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan. Oleh karena itu perlunya ditingkatkan efektivitas pegawai dengan cara disiplin dan memberikan motivasi dalam bekerja agar tercapai efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu Suci Rahayu Rais (2017) menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berdampak positif terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Rahmita Fajrlina (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi dan disiplin memiliki dampak terhadap Efektifitas perusahaan PT. BRI Syariah KC. Bengkulu S. Parman

Hasil penelitian Hamzan wadi 2017 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Kemudian secara bersama-sama dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen yaitu sebesar 16,1 persen, yang berarti bahwa sisanya 83,9 persen didampaki oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau dampak disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai dikantor camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal

Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk menganalisis dampak disiplin dan motivasi secara simultan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal.

## LANDASAN TEORI

### 1. Efektivitas Kerja

Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. (Ravianto, 2014:11)

Efektivitas adalah satu penggunaan sarana prasarana, sumber daya dalam jumlah tertentu yang sebelumnya telah ditetapkan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa aktivitas yang akan dijalankan oleh seseorang atau suatu perusahaan. (Siagian, 2014:56)

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah: (Gie2015: 45)

1. Waktu. Semakin lama tugas dikerjakan semakin banyak tugas yang menyusul. Hal ini akan memperkecil efektivitas kerja.
2. Tugas. Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.
3. Produktivitas. Pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dapat menghasilkan kerja yang baik.
4. Motivasi. Semakin pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik dan positif, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan.
5. Evaluasi kerja.
6. Pengawasan
7. Lingkungan kerja
8. Perlengkapan dan fasilitas

## 2. Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai agar dapat memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku. Ketentuan yang harus dipenuhi tersebut dimaksudkan agar para pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah". (Heidjachman, at.al, 2012:238)

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Hasibuan, 2016 : 193)

Disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan dalam Nurhayati, 2018:133).

Pengertian lainnya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi -sangsi nya (Ardana, 2012:134).

Kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008:305).

Beberapa bentuk disiplin kerja, yaitu: (Mangkunegara, 2011:129)

### a). Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman

kerja aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

### b). Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### c). Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman -hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang.

## 3. Motivasi

Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. (Notoatmodjo, 2015 :115)

Motivasi merupakan kondisi yang berdampak membangkitkan, mengarahkan dan memelihara kepribadian yang berkaitan dengan lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2015:96)

Motivasi yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan pribadi. (Robbins, 2017:156)

## METODE PENELITIAN

### 1. Metode Penelitian, Populasi, Sampel

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal, sedangkan waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan penelitian selama 4 bulan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, data primer yang dimaksud data yang dibuat sendiri oleh peneliti diperoleh langsung dari obyek penelitian dengan cara mengamati dan mencatat untuk pertama kalinya, yaitu melalui wawancara dan kuesioner . Data sekunder yaitu data yang telah tersedia pada suatu organisasi atau instansi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah literatur artikel,jurnal informasi dari kantor camat Panyabungan Barat Kab.

Mandailing Natal serta situs internet yang berkaitan dengan penelitian ini.

### Populasi

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal

### Sampel

Adapun sampel yang penulis jadikan dalam objek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal berjumlah 35 orang. Dengan melihat populasi yang ada maka peneliti menggunakan metode penarikan sampel menggunakan metode Sensus, karena metode sensus memungkinkan peneliti untuk menghasilkan data yang sangat baik dan representatif terhadap kondisi yang sebenarnya.

### 2. Metode Analisa Data Penelitian

Metode analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, berfungsi untuk menganalisis dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Alasan penelitian memakai regrei berganda karena regresi linear berganda efektif memprediksi pengaruh variabel independent dan variabel dependet. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis secara uji parsial (uji t) yaitu digunakan untuk melihat apakah satu variabel bebas memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat sedangkan simultan (uji F) digunakan untuk melihat apakah model yang di analisis memiliki tingkat kelayakan yang tinggi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui dampak variabel disiplin dan motivasi terhadap variabel Efektivitas, maka penulis menggunakan analisa dengan menggunakan SPSS. Bila dalam perhitungan regresi linear digunakan rumus:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana a adalah konstanta, b koefisien regresi dan x adalah variabel bebas, maka dari data dibawah ini :

Tabel Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	Coefficients <sup>a</sup>	
	B	Std. Error		t	Sig.
(Constant)	.492	.454		1.083	.287
X <sub>1</sub>	.744	.088	1.017	8.438	.000
X <sub>2</sub>	.412	.110	.450	.372	.711

<sup>a</sup> Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa regresi linear bergandanya menjadi :

$$Y = 0,492 + 0,744 X_1 + 0,412 X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari model regresi di atas adalah :

$$a. = 4,092$$

Apabila nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Displin (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) atau nilainya adalah 0, maka Efektivitas Kerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,492.

$$b_1. = 0,744$$

apabila Displin bertambah sebesar satu satuan sementara variabel Motivasi tetap, maka Efektivitas Kerja pegawai bertambah sebesar 0,744.

$$b_2. = 0,412$$

apabila jika variabel Displin nilainya tetap dan Motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka Efektivitas Kerja pegawai (Y) bertambah sebesar 0,412.

### 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat korelasi dan determinasi variabel disiplin dan motivasi terhadap Efektivitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel : Model Summary  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 <sup>a</sup>	.950	.947	.45244

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS

Tabel : Standar Kategori Guilford

Koefisien Korelasi/Jalur	Kategori
< 0,20	Keeratan hubungan sangat rendah atau dampak sangat lemah
0,20 < 0,40	Keeratan hubungan rendah atau dampak lemah
0,40 < 0,70	Keeratan hubungan sedang atau dampak sedang
0,70 < 0,90	Keeratan hubungan tinggi atau dampak tinggi
>0,90	Keeratan hubungan sangat tinggi atau dampak sangat tinggi

Nilai r atau korelasi yang terlihat dari tabel Model Summary adalah 0,947 artinya memiliki hubungan yang sangat tinggi antara disiplin dan motivasi dengan efektivitas.

Dapat kita lihat dari tabel *summary* tersebut dapat diketahui nilai *R Square* adalah 0,950. Maka sumbangan berdampak dari variabel independent yaitu 95%, sedangkan sisanya sebesar 5 % didampaki oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji F dan Uji t

#### a. Uji F

Pengujian dampak variabel disiplin dan motivasi secara simultan terhadap Efektivitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel: Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124.192	2	62.096	303.347	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	6.551	32	.205		
Total	130.743	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan SPSS

Pada tabel Hasil Uji Simultan diatas, nilai F hitung adalah 303,347, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,295. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (303,347 > 3,295), maka variabel Disiplin dan variabel Motivasi layak untuk menjelaskan variabel Efektivitas.

#### b. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.492	.454		1.083	.287
X1	.744	.088	1.017	8.438	.000
X2	.412	.110	.450	.732	.711

a. Dependent Variable: Y

#### 1. Disiplin

Berdasarkan Hasil analisis SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin (X1) adalah sebesar 8,438. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,438 > 2,03452$ ) sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , diinterpretasikan bahwa variabel Disiplin (X1) memiliki dampak yang signifikan terhadap Efektivitas (Y). maka hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi : Disiplin secara parsial berdampak terhadap Efektivitas diterima .

#### 2. Motivasi

Berdasarkan Hasil analisis SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk Motivasi (X2) ialah sebesar 0,732. Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,732 < 2,03452$ ) sehingga menolak  $H_a$  dan Menerima  $H_0$ , diinterpretasikan bahwa variabel Motivasi (X2) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap Efektivitas (Y). maka hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi : Motivasi secara parsial tidak berdampak terhadap Efektivitas diterima. Hal ini disebabkan masih ada nya pegawai yang

merasa tidak nyaman dilingkungan kerja nya baik itu sesama pegawai maupun atasan nya.

#### 4. Pembahasan

Hasil uji Simultan menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin dan motivasi berdampak terhadap efektivitas. Melihat hasil uji F yang telah dilakukan, membuktikan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama membawa dampak yang besar terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal.

Berdasarkan penelitian terdahulu Suci Rahayu Rais (2017) menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi berdampak positif terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Rahmita Fajarlina (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi dan hal indisiplin memeliki dampak terhadap Efektivitas perusahaan PT. BRI Syariah KC. Bengkulu S. Parman

Sedangkan Hamzan wadi 2017 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen. Kemudian secara bersama-sama dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen yaitu sebesar 16,1%, yang berarti bahwa sisanya 83,9% didampaki oleh faktor-faktor lain.

Secara parsial atau uji Hipotesis Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamzan wadi (2017) yang menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor camat. Sedangkan motivasi kerja memiliki dampak yang positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor camat. Sedangkan Hasil uji Simultan menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin dan motivasi berdampak terhadap

efektivitas penelitian ini sejalan dengan Suci Rahayu Rais (2017) dan Rahmita Fajarlina (2017)

#### PENUTUP

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil riset dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. kesimpulan tersebut adalah:

1. Variabel Disiplin dan variabel Motivasi layak untuk menjelaskan variabel Efektivitas. pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal.
2. Secara parsial Disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap Efektivitas
3. Secara parsial Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap Efektivitas

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat diberikan adalah :

1. Disarankan agar pegawai dapat lebih meningkatkan pergaulan dan membangun sinergi antar sesama pegawai pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal. Karena pergaulan merupakan salah satu bentuk perisitiwa komunikasi banyak hal yang kita dapat dengan pergaulan, ada yang bertukar informasi dan juga membagikan gagasan dan sikap.
2. Disarankan agar pegawai meningkatkan kuantitas kerja pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal.
3. Disarankan agar pegawai lebih disiplin dalam menaati segala aturan yang berlaku dan memberi sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai



baik secara sengaja maupun tidak sengaja pada Kantor Camat Panyabungan Barat Kab. Mandailing Natal.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- [2] Asri, Ubbyanti, 2016, *Manajemen Suatu Dasar Pengantar*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [3] Edy, Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- [4] Fajarlina, Rahmitha and Praningrum, Praningrum, 2017 *Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. BRI SYARIAH KC. BENGKULU S.PARMAN*. Undergraduated thesis, UNIVERSITAS BENGKULU
- [5] Fathoni, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Bandung.
- [6] Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Yogyakarta.
- [7] Hasibuan, Malayu SP, 2016, *Manajemen SDM*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [8] Heidjachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad, 2012, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- [9] Mahmudi, 2010, *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [10] Mangunegara, Anwar, Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Percetakan ke-8 Remaja Rojakarya, Bandung.
- [11] Mangunegara, Anwar P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [12] Mangkuprawira, 2012, *Manajemen Pengembangan SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- [13] Mulyati, M., Suci Rahayu Rais, N., & Hasanah, H. (2017). Dampak Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. *CICES*, 3(2), 199-230.
- [14] Ranupandojo, Heidjachman, 2015, *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- [15] Rivai, Veitzal Dan Juavani Sagala, 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Peraktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [16] Robins, s dan Coulter, M , 2012 *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- [17] Siagian, Sondang, P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [18] Susanto, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [19] Syukur, M, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [20] Utama, Prasetua utama, Muhammad Mansur dan Afi Rachmat Slamet Rahmitha, 2017, *Dampak Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang)*. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma
- [21] Trijoko, 2012, *Manajemen Strategi*, cetakan ertama, Penerbit Rekayasa Sains, Bandung.
- [22] Wadi Hamzan, 2017, *Dampak Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di kantor kecamatan telen kabupaten kutai timur*, eJournal Pemerintahan Integratif

- 
- [23] Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
  - [24] Wirawan, Danim, 2010, *Motivasi dan Efektivitas Kelompok*, Rineka ipta, Jakarta.