

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN JONGKONG KABUPATEN KAPUAS HULU

Oleh:

**Cici Parlina**<sup>1\*</sup>

NIM :E1011161074

Sri Maryuni<sup>2</sup>, Hairil Anwari<sup>2</sup>

\*Email:[ciciparlina@student.untan.ac.id](mailto:ciciparlina@student.untan.ac.id)

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu. Permasalahan dalam penelitian ini mengenai kurangnya disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan uji statistik korelasi ganda, analisis regresi berganda, dan determinasi (R Square). Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori dari Tohardi (2002, 397) antara lain *punishment and reward* (hukum dan penghargaan), sikap adil dan tegas, motivasi, keteladanan pimpinan, lingkungan yang kondusif, dan ergonomis (lingkungan fisik yang aman dan nyaman). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi (R) antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 0,571 dengan arah hubungan positif dan menunjukkan hubungan yang sedang. Persamaan regresi  $Y = 8,479 + 0,132x + 0,174x$ . Selanjutnya dari perhitungan determinasi diperoleh R Square 32,6% yang menunjukkan besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu, sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Saran dari peneliti yaitu pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu harus meningkatkan motivasi di dalam diri pegawai itu sendiri, pemerintah harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai yang nantinya akan meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja, serta pegawai dan pemerintah harus menyadari besarnya peran motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

**Kata kunci :** Motivasi, Lingkungan, Disiplin, Pegawai.

## THE INFLUENCE OF WORKING MOTIVATION AND ENVIRONMENT ON THE WORKING DISCIPLINE OF EMPLOYEES IN JONGKONG SUBDISTRICT HEADMAN OFFICE KAPUAS HULU REGENCY

By:

**Cici Parlina**<sup>1\*</sup>

NIM :E1011161074

Sri Maryuni, M.Si<sup>2</sup>, Hairil Anwar<sup>2</sup>

\*Email:[ciciparlina@student.untan.ac.id](mailto:ciciparlina@student.untan.ac.id)

1. Student of the Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Tanjungpura, Pontianak.
2. Lecturer of the Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Tanjungpura, Pontianak.

### ABSTRACT

This study aimed to discover how big the influence of working motivation and environment had on the employees' working discipline in the Jongkong Subdistrict Headman Office in Kapuas Hulu Regency. The research problem was the lack of discipline from the employees. The research used the quantitative research method. The techniques of data analysis were the multiple correlation statistical test, multiple regression analysis, and determination (R Square). This research used Tohardi's (2002, 397) theory, namely punishment and reward, fair and decisive attitude, motivation, exemplary leader, conducive environment, and ergonomic (safe and comfortable physical environment). The result showed that there was 0,571 correlation coefficient (R) between the working motivation and environment on employees' working discipline with a positive relation direction and showed a moderate relation. The regression equation was  $Y = 8,479 + 0,132x + 0,174x$ . Furthermore, the determination calculation obtained 32.6% R Square which showed how big the influence of working motivation and environment on the employees' working discipline, while the 67.4% showed other factors that were not researched. The researcher suggests that the employees of Jongkong Subdistrict Headman Office must improve their working discipline and self-motivation, the government must pay attention to the employees' working environment which later improve the working discipline, and the employees and the government must be aware of how big the working motivation and environment roles on the improvement of the employees' working discipline in the Jongkong Subdistrict Headman Office in Kapuas Hulu Regency.

**Keywords:** Influence of working motivation and environment, employees' working discipline



## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi pemerintah merupakan organisasi publik yang mana tujuan utama berdirinya organisasi tersebut adalah melayani kepentingan umum tanpa memperhitungkan laba dan rugi dalam proses berjalannya organisasi tersebut. Salah satu faktor penting keberhasilan sebuah organisasi pemerintah adalah tersedianya pegawai yang mampu, terampil, kompeten, serta memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga organisasi memperoleh hasil kerja yang optimal dan memuaskan.

Namun fakta yang terjadi tidaklah sama, dimana tidak semua pegawai memiliki keterampilan, disiplin ataupun semangat kerja yang baik. Beberapa pegawai ada yang memiliki keterampilan yang baik dan kompetensi yang cukup, tetapi tidak diiringi dengan disiplin kerja yang baik pula. Oleh karena itu pentingnya sebuah kedisiplinan pegawai menjadi salah satu kunci yang menentukan efektif dan efisiennya penggunaan waktu tersebut.

Menurut Hamali (2018, 214) “disiplin adalah sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Adanya tata tertib maupun keteraturan dibutuhkan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan motivasi dan lingkungan kerja pegawai yang baik pada suatu organisasi, sehingga disiplin, efisien dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat untuk memenuhi harapan maupun target yang telah ditetapkan.

Melalui hasil pengamatan (*pra survey*) selama magang yang dilakukan oleh penulis tepatnya pada tanggal 7 Januari sampai dengan 7 Februari tahun 2019, disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu masih kurang optimal, contohnya masih banyak pegawai yang datang terlambat saat masuk kantor, ada empat orang pegawai yang sering tidak mengikuti apel pagi yang

dilaksanakan setiap hari senin, ada dua orang pegawai yang sering keluar masuk kantor saat jam kerja tanpa ada alasan atau keperluan yang jelas.

Pada saat memasuki waktu istirahat, ada tiga orang pegawai yang sering terlihat meninggalkan kantor sebelum waktu istirahat dan kembali ke kantor mendekati jam pulang kantor, sehingga menyebabkan pekerjaan yang menumpuk dan berimbas pada ketidaksanggupan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ada. Kemudian ada empat orang pegawai yang sering pulang mendahului jam pulang kantor, walaupun dalam hal ini jumlahnya tidak sebanyak jumlah yang terlambat masuk kantor. Selain disiplin terhadap waktu, ada juga disiplin lainnya seperti aturan berpakaian, membuat izin bila tidak masuk kantor dan lain sebagainya sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

Fenomena masalah yang diungkapkan di atas juga didukung dengan data yang berasal dari rekapitulasi absen kehadiran pegawai

pada Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

Tingkat absensi pada bulan September sebesar 10,5 % dari jumlah pegawai sebanyak 20 orang. Pada bulan Oktober tingkat absensi pegawai menurun menjadi 7,6 % dimana pada bulan Oktober ini berarti disiplin pegawai meningkat. Sedangkan pada bulan November tingkat absensi pegawai naik menjadi 10,8 %. Pada bulan Desember tingkat absensi pegawai mengalami penurunan lagi menjadi 10,4 %. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai berfluktuasi setiap bulannya, dan masih sering terjadi naik turunnya disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

Baik dan buruknya disiplin kerja seorang pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang dikemukakan oleh Tohardi (2002, 397) antara lain *punishment and reward* (hukum dan penghargaan), sikap adil dan tegas, motivasi, keteladanan pimpinan, lingkungan yang kondusif, dan ergonomis (lingkungan fisik yang aman dan nyaman).

Berdasarkan observasi selama magang, fenomena yang terjadi di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu tersebut memperlihatkan bahwa kurang optimalnya disiplin kerja pegawai salah satunya sangat dipengaruhi oleh rendahnya motivasi atau semangat kerja dari diri individu pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi adalah faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu yang diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya (Danim 2012, 2).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik belum

memberikan kenyamanan bagi pegawai yang bekerja di kantor tersebut.

Dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerja di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu seperti ruang kerja yang monoton, kurang bersih dan suhu ruangan panas yang menimbulkan rasa bosan dan gerah dalam bekerja yang menyebabkan pegawai tidak betah berada diruangan dan sering keluar masuk kantor tanpa alasan yang jelas sehingga menyebabkan pegawai tidak disiplin.

Selain itu sarana dan prasarana di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu yang kurang memadai seperti ada beberapa barang yang rusak diantaranya komputer, laptop, dan printer yang menyebabkan pegawai kurang produktif dalam bekerja. Selain itu, Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu tidak ada kantin dan warung makan lumayan jauh dari kantor sekitar 450 meter, jadi para pegawai harus keluar kantor untuk membeli makanan yang kemudian sering menyebabkan pegawai terlambat

masuk kantor setelah jam istirahat selesai. Jarak tempuh dari rumah pegawai yang bukan bertempat tinggal di desa Jongkong ke Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu cukup jauh, sehingga sering menyebabkan keterlambatan datang ke kantor.

Ada tiga orang pegawai yang bukan bertempat tinggal di desa Jongkong diantaranya bertempat tinggal di desa Selimbau, desa Temenang, desa Piasak dan desa Ujung Said. Jarak tempuh antara desa Selimbau ke desa Jongkong 12,6 km, sedangkan jarak tempuh antara desa Temenang ke desa Jongkong 13,1 km, jarak tempuh antara desa Piasak ke desa Jongkong 6,6 km dan jarak tempuh antara desa Ujung Said ke desa Jongkong 2 km.

Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam suatu organisasi harus memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja dan dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan.

Apabila motivasi kerja pegawai tinggi dan lingkungan kerja pegawai yang mendukung maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai menunjukkan disiplin kerja yang baik.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada dua faktor yaitu motivasi dan lingkungan kerja dengan alasan terdapat permasalahan, dugaan-dugaan sebagaimana yang telah penulis jelaskan diatas. Disiplin kerja yang belum optimal diduga karena rendahnya motivasi kerja pegawai, dan kurang mendukungnya lingkungan kerja pegawai.

Maka dari itu berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu”.

**2. Identifikasi Masalah Penelitian**  
Berdasarkan uraian pada latar belakang

diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Kurangnya disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu yang dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang dan pulang kantor belum sesuai dengan jam kerja kantor, beberapa pegawai tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari senin, beberapa pegawai juga pergi dan kembali dari istirahat belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan ada beberapa pegawai yang keluar masuk kantor saat jam kerja tanpa alasan yang jelas.
2. Kurangnya motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu yang dapat dilihat dari kurangnya disiplin kerja pegawai, rendahnya semangat kerja pegawai, dan lingkungan kerja yang kurang memberikan kenyamanan kepada pegawai.
3. Lingkungan kerja di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu

yang kurang mendukung seperti kondisi ruang kerja yang menoton, kurang bersih, suhu ruangan yang panas, serta sarana dan prasarana yang kurang memadai.

4. Jarak tempuh dari rumah pegawai yang bukan bertempat tinggal di desa Jongkong menuju Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu berjarak 12,6 km dari desa Selimbau, 13,1 km dari desa Temenang, 6,6 km dari desa Piasak dan 2 km dari desa Ujung Said.

### 3. Pembatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, pembatasan masalah dilakukan mengingat karena adanya berbagai keterbatasan pada penelitian baik dalam kemampuan akademik, penguasaan terhadap teori-teori, maupun dalam hal tenaga, waktu, dan pembiayaan.

Oleh karena itu penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu, hubungan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Kantor Camat Jongkong

Kabupaten Kapuas Hulu, serta pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

#### 4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu?”

#### 5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

#### 6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan kepada berbagai pihak, seperti : Institusi Pendidikan dan Instansi Terkait.

##### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan untuk lebih mendalami serta memberikan manfaat bagi penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu”.

##### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jongkong Kapuas Hulu dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang sudah diberikan.

### B. TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Teori

##### a. Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2018, 214) “disiplin adalah sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan, dan nilai-

nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Tohardi (2002, 394), indikator dari disiplin antara lain:

- a. Disiplin terhadap waktu, yaitu ketepatan dalam penggunaan waktu.
- b. Disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada, yaitu ketaatan terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Tohardi (2002, 397) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

- a. *Punishment and reward* (hukuman dan penghargaan), pemberian sanksi untuk menegakkan kedisiplinan pekerja dan penghargaan berupa hadiah untuk mendorong sikap disiplin.

b. Sikap adil dan tegas, yaitu penegakan prosedur yang adil dan tegas dimana berlaku pada semua pihak yang ada di dalam organisasi.

c. Motivasi, yaitu memberikan penjelasan pentingnya disiplin kerja kepada karyawan serta terbuka tentang insentif atau hukuman yang diberikan jika karyawan tidak disiplin.

d. Ketaladanan pimpinan, yaitu pemimpin memegang peranan penting sebagai panutan dan rujukan bawahan dalam bekerja.

e. Lingkungan yang kondusif, yaitu lingkungan kerja yang ada dalam suatu organisasi harus memiliki budaya kerja yang berdisiplin tinggi.

f. Ergonomis (lingkungan fisik yang aman dan nyaman), yaitu keadaan dan situasi kantor yang nyaman, sejuk, dan lingkungan sosial yang penuh keakraban.

Dari beberapa faktor tersebut, salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan dorongan yang dapat merubah perilaku seseorang untuk bersemangat dalam bekerja agar mampu mencapai tujuannya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

## 2. Kerangka Pikir Penelitian

### Motivasi Kerja ( $X_1$ )

George dan Jones (dalam Dharmayanti 2015, 18) indikatornya:  
 1. Arah perilaku (*directon of behavior*)  
 2. Tingkat usaha (*level of effort*)  
 3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

### Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Nitisemito (2006, 183) indikatornya:  
 1. Suasana kerja  
 2. Hubungan dengan rekan  
 3. Tersedianya fasilitas kerja

### Disiplin Kerja (X)

Tohardi (2002, 394) indikatornya:  
 1. Disiplin terhadap waktu  
 2. Disiplin terhadap peraturan atau prosedur kerja yang ada

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini yaitu:

$H_1$ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

$H_2$ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

$H_3$ : Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

## 3. Hipotesis

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2015, 12). Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya (Sujarweni 2014:11).

## **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu. Lokasi ini dipilih karena ada fenomena yang menunjukkan disiplin kerja pegawai belum optimal.

## **3. Populasi**

Pada penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 20 orang.

## **4. Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Alasan peneliti

menggunakan teknik sampling jenuh pada penelitian ini adalah jumlah populasi yang kurang dari 30 orang. Oleh karena itu, peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian yang dalam hal ini adalah sebanyak 20 orang.

## **5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2015, 250). Untuk mendapatkan data primer yang akan diolah dalam penelitian ini, maka peneliti akan menyebarkan kuesioner berupa pernyataan secara langsung kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu tanpa melalui perantara.

Teknik dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk memperoleh data sekunder di Kantor

Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu seperti buku-buku, dokumen peraturan-peraturan, maupun data-data kepegawaian.

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Dalam penelitian ini teknik triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber yaitu untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber, sedangkan triangulasi teknik yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

## 6. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpul data dalam suatu penelitian yang berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrumen adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data, apakah data tersebut berjenis nominal, ordinal, interval, maupun rasio (Siregar 2017, 25).

Penentuan skala pengukuran yang digunakan pada kuesioner penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan karena skala ini adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Pada penelitian ini, responden akan memberikan kuesioner yang terdiri dari beberapa item pernyataan yang mana pernyataan tersebut akan berkaitan dengan fenomena masalah yang akan diteliti. Jawaban setiap item pertanyaan/pernyataan yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain, sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono 2016, 168). Hasil pengukuran menggunakan skala *likert* akan menghasilkan data interval (Sugiyono 2015, 199).

Pada penelitian ini, skor jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan kepada responden adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju = diberi skor 5

- b. Setuju = diberi skor 4
- c. Ragu-ragu = diberi skor 3
- d. Tidak Setuju = diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju = diberi skor 1

## 7. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Alat Pengumpulan Data

Pengujian validitas instrumen adalah suatu proses yang bertujuan untuk menunjukkan ukuran tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian (Riduwan 2009, 73). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Selanjutnya untuk menguji valid atau tidak validnya pernyataan kuesioner dari variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat disiplin kerja (Y) yang dijawab oleh responden yakni seluruh pegawai di kantor Camat Jongkong kabupaten Kapuas Hulu yang berjumlah 20 orang, penulis menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Pada penelitian ini, penulis melakukan uji validitas dengan bantuan program *IBM SPSS versi 22 for windows*.

Adapun menurut Sugiyono (2015, 229) menyatakan syarat minimum suatu item kuesioner dari instrumen penelitian dianggap valid adalah:

- a. Jika nilai  $r_{tt} > 0,30$  maka item pernyataan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika nilai  $r_{tt} < 0,30$  maka item pernyataan dari kuesioner tidak valid

Dalam penelitian ini nilai  $r_{tt}$  dengan signifikansi 5% (jumlah  $N=20$ ) adalah 0,444. Jika koefisien dalam penelitian ini melebihi 0,444 maka item pernyataan yang akan digunakan dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas adalah suatu proses untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama (Siregar 2013, 55). Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabel atau tidak reliabelnya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini baik itu instrumen variabel motivasi kerja ( $X_1$ ),

lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel disiplin kerja (Y), penulis menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada penelitian ini, penulis melakukan uji reliabilitas dengan bantuan program *IBM SPSS 22 for windows*.

Teknik atau rumus ini (*Cronbach Alpha*) digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala, seperti 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden menginterpretasikan penilaian sikap (Siregar 2013, 90). Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, bila koefisien reliabilitas  $> 0,60$ . Keputusan pengujian reliabilitas ditentukan dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika cronbach alpha  $> 0,60$  maka item pertanyaan dinyatakan reliabel.
- b) Jika cronbach alpha  $< 0,60$  maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

## 8. Teknik Analisis Data

### a. Uji Korelasi Ganda

Uji korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain (Riduwan 2012, 238).

### b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas (motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja pegawai) terhadap variabel terikatnya (disiplin kerja pegawai), baik secara parsial maupun secara simultan. Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS versi 22 for window*.

### c. Determinasi (R Square)

Nilai R-squared ( $R^2$ ) statistik mengukur tingkat keberhasilan model

regresi yang kita gunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain  $R^2$  menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja pegawai) terhadap variabel terikatnya (disiplin kerja pegawai).  $R^2$  merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai  $R^2$  terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat kita katakan semakin baik.

#### **D. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Pengujian Hipotesis Pertama**

###### **a. Analisis Korelasi Sederhana**

###### **Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Dasar pengambilan keputusan untuk analisis korelasi sederhana ini ada tiga cara. Berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan, sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan nilai  $r$  hitung, jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel

maka ada korelasi antara variabel, sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka artinya tidak ada korelasi antar variabel. Berdasarkan tanda bintang (\*), jika terdapat tanda bintang pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang dianalisis terjadi korelasi, sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang di analisis tidak terjadi korelasi.

Nilai signifikansi antara motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar  $0,022 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel disiplin kerja. Berdasarkan nilai  $r$  hitung, diketahui nilai  $r$  hitung untuk hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar  $0,510 > 0,444$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel disiplin kerja. Berdasarkan tanda bintang (\*) SPSS, diketahui bahwa nilai *pearson correlation* antara masing-masing variabel yang dihubungkan mempunyai tanda bintang ini berarti terdapat korelasi antara variabel yang

dihubungkan dengan taraf signifikansi 5%.

Jika koefisien korelasi ini dibandingkan pada tabel pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi, koefisien korelasi berada pada interval 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sedang.

#### **b. Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Analisis regresi linier sederhana terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi kerja  $X_1$  dan variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y). Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 22 for Windows*.

Rumus persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 10,224 + 0,179x$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

#### 1) Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (disiplin) sebesar 10,224.

#### 2) Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap

Disiplin Kerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,179. Hal ini berarti setiap kenaikan pada motivasi kerja satu dalam satuan maka disiplin akan naik sebesar 0,179.

#### **c. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil model summary di atas maka diketahui bahwa R Square berskor 0,260. Koefisien determinasi memiliki rumus sebagai berikut:

$$KD = (R \text{ Square}) \times 100\%$$

$$KD = (0,260) \times 100\% = 26\%$$

Hasil dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Camat

Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 26%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua

### a. Analisis Korelasi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Dasar pengambilan keputusan untuk analisis korelasi sederhana ini ada tiga cara. Berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan, sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan nilai  $r$  hitung, jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka ada korelasi antara variabel, sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka artinya tidak ada korelasi antar variabel. Berdasarkan tanda bintang (\*), jika terdapat tanda bintang pada nilai *pearson corelation* maka antara variabel yang dianalisis terjadi korelasi, sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada nilai *pearson corelation* maka antara variabel yang di analisis tidak terjadi korelasi.

Nilai signifikansi antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar  $0,040 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel disiplin kerja. Berdasarkan nilai  $r$  hitung, diketahui nilai  $r$  hitung untuk hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja adalah sebesar  $0,462 > 0,444$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel disiplin kerja. Berdasarkan tanda bintang (\*) SPSS, diketahui bahwa nilai *pearson corelation* antara masing-masing variabel yang dihubungkan mempunyai tanda bintang ini berarti terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil analisis korelasi  $X_2$  dan  $Y$  diketahui koefisien korelasi adalah 0,462. Jika koefisien korelasi ini dibandingkan pada tabel pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi di atas, koefisien korelasi berada pada interval 0,40-0,599 dengan

tingkat hubungan sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sedang.

#### **b. Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Analisis regresi linier sederhana terdiri dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja  $X_2$  dan variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y). Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 22 for Windows*.

Rumus persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 12,112 + 0,278x$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

##### 1) Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (disiplin) sebesar 12,112.

##### 2) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,278. Hal ini berarti setiap kenaikan pada lingkungan kerja satu dalam satuan maka disiplin akan naik sebesar 0,278.

##### **c. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil model summary di atas maka diketahui bahwa R Square berskor 0,214. Koefisien determinasi memiliki rumus sebagai berikut:

$$KD = (R \text{ Square}) \times 100\%$$

$$KD = (0,214) \times 100\% = 21,4\%$$

Hasil dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 21,4%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 78,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### **3. Pengujian Hipotesis Ketiga**

#### **a. Analisis Korelasi Ganda**

Dasar pengambilan keputusan untuk analisis korelasi sederhana ini

ada tiga cara. Berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan, sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan nilai  $r$  hitung, jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka ada korelasi antara variabel, sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel maka artinya tidak ada korelasi antar variabel. Berdasarkan tanda bintang (\*), jika terdapat tanda bintang pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang dianalisis terjadi korelasi, sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada nilai *pearson correlation* maka antara variabel yang di analisis tidak terjadi korelasi.

Perhitungan korelasi untuk memperoleh hubungan kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ) menggunakan model summary untuk melihat koefisien korelasi ( $R$ ) antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu. Maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi ( $R$ )

antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu adalah sebesar 0,571. Jika koefisien korelasi ini dibandingkan pada tabel pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi di atas, koefisien korelasi berada pada interval 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sedang.

#### **b. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu disiplin kerja ( $Y$ ). Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 22 for Windows*.

Rumus persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,479 + 0,132x + 0,174x$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (disiplin) sebesar 8,479.

2) Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,013. Hal ini berarti setiap kenaikan pada motivasi kerja satu dalam satuan maka disiplin akan naik sebesar 0,132.

3) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja (Y)

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,280. Hal ini berarti setiap kenaikan pada motivasi kerja satu dalam satuan maka disiplin akan naik sebesar 0,174.

**c. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil model summary di atas maka diketahui bahwa Rsquare berskor 0,326. Koefisien determinasi memiliki rumus sebagai berikut:

$$KD = (R \text{ Square}) \times 100\%$$

$$KD = (0,326) \times 100\% = 32,6\%$$

Hasil dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 32,6%. Sedangkan sisanya yaitu 67,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**E. PENUTUP**

**1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama dilakukan melalui analisis korelasi sederhana diketahui koefisien

korelasi berdasarkan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$ , berdasarkan nilai nilai  $r$  hitung  $0,510 > 0,444$  dan mempunyai tanda bintang yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu dengan tingkat hubungan sedang. Hasil dari analisis regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 10,224 + 0,179x$ , ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (disiplin) sebesar 10,224. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,179 yang berarti setiap kenaikan pada motivasi kerja satu dalam satuan maka disiplin akan naik sebesar 0,179. Pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel disiplin kerja (Y) dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi

kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 26% dengan indikator arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan sedangkan sisanya yaitu sebesar 74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua dilakukan melalui analisis korelasi sederhana diketahui koefisien korelasi berdasarkan nilai signifikansi  $0,040 < 0,05$ , berdasarkan nilai nilai  $r$  hitung  $0,462 > 0,444$  dan mempunyai tanda bintang yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu dengan tingkat hubungan sedang. Hasil dari analisis regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 12,112 + 0,278x$ , ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (disiplin) sebesar 12,112.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,278 yang berarti setiap kenaikan pada lingkungan kerja satu dalam satuan maka disiplin akan naik sebesar 0,278. Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel disiplin kerja (Y) dari perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 21,4% dengan indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 78,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga dilakukan melalui analisis korelasi berganda menggunakan model summary untuk melihat koefisien korelasi (R) antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,571 > 0,444 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan

antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu dengan tingkat hubungan sedang. Selanjutnya hasil dari analisis regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = 8,479 + 0,132x + 0,174x$ , ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (disiplin) sebesar 8,479. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,132. Hal ini berarti setiap kenaikan pada motivasi kerja satu dalam satuan maka disiplin akan naik sebesar 0,132. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,174 yang berarti setiap kenaikan pada lingkungan kerja satu dalam satuan maka disiplin akan naik sebesar 0,174. Hasil dari perhitungan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin

kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 32,6%. Sedangkan sisanya yaitu 67,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini contohnya seperti hukum dan penghargaan, sikap adil dan tegas, dan keteladanan pimpinan.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, berikut peneliti uraikan saran-saran dalam menyikapi hasil penelitian :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penelitian pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu sebesar 32,6% oleh karena itu pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu harus meningkatkan motivasi di dalam diri pegawai itu sendiri, pemerintah harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai yang

nantinya akan meningkatkan disiplin pegawai dalam bekerja, serta pegawai dan pemerintah harus menyadari besarnya peran motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu.

2. Penelitian selanjutnya tentang faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebagaimana menurut beberapa ahli seperti faktor hukuman dan penghargaan, sikap adil dan tegas, dan keteladanan pimpinan.

Penelitian selanjutnya tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Jongkong Kabupaten Kapuas Hulu dapat dilakukan dengan menggunakan penelitian pendekatan kualitatif agar dapat menganalisis tentang permasalahan yang diteliti secara lebih mendalam.

## F. REFERENSI

### 1. Buku-buku

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin, Jill. 2012. *Customer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Dialihbahasa oleh: Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, Sofiyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Siregar. 2017. *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi (edisi pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabrupress.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

## 2. Referensi Jurnal Skripsi

- Aditya Nur Pratama. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin

