

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Banda Aceh

Mukhsin^{1*}, M. Bakri², Susanti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

* ¹mukhsin6534@gmail.com

²m.bakri@serambimekkah.ac.id

³susanti@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh dengan jumlah populasi sebanyak 29 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai F_{hitung} (28,241) lebih besar dari F_{tabel} (3,354). Kemudian secara parsial yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} (5,258) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,052) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} (4,152) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,052) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Untuk koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,872 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 87,2%. Artinya faktor motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai 0,711 artinya bahwa sebesar 71,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 28,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari pada penelitian ini.

Kata kunci: *Disiplin Kerja; Motivasi; Prestasi Kerja*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau instansi sangat mengharapkan seluruh pegawainya memiliki dan dapat menghasilkan prestasi dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu prestasi kerja akan mencerminkan hasil kerja seorang pegawai yang merupakan perilaku nyata yang dicapainya menyelesaikan tugas. Dalam mencapai prestasi yang bagus, perlu adanya motivasi yang sangat mendukung tercapainya prestasi kerja (Ikhbar dan Hanum, 2023). Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya di mana dengan motivasi kerja pegawai akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Simbolon., Bakri dan Hanum, 2022). Motivasi kerja pegawai diharapkan mampu menjadi daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja pegawai, agar mereka mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut jika kesehariannya ada hal-hal yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, baik itu fasilitas, rekan kerja dan atasan. Tanpa adanya motivasi pegawai, akan sulit bagi organisasi untuk mengarahkan seluruh pegawai secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu setiap atasan berusaha memberikan motivasi kepada pegawainya (Bakri., Hanum dan Zulkarnain, 2021). Seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para pegawainya dapat termotivasi oleh atasannya. Pemberian motivasi kepada pegawai dalam bekerja merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga untuk kepentingan pegawai itu sendiri. Selain motivasi dibutuhkan juga adanya disiplin kerja saat melakukan pekerjaannya.

Menurut AR et al, (2021) dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, motivasi tidak akan cukup tanpa dibarengi dengan disiplin kerja yang tinggi diantara para pegawai. Safri et al. (Hanum et al, 2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai akan memiliki sikap kesediaan dan kerelaan agar selalu memahami dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya yang merupakan hal yang sangat diharapkan. Di mana disiplin kerja merupakan bagaimana sikap pegawai dalam mematuhi semua peraturan, yang nantinya diharapkan dengan kebiasaan menaati aturan yang berlaku di lingkungan kerjanya, aturan-aturan itu menjadi sebuah bagian dari dalam diri seluruh pegawai (Hanum, 2023). Hal ini merupakan harapan seluruh organisasi guna membantu organisasi memiliki pegawai-pegawai yang dapat bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Setiap organisasi selalu berusaha agar menekankan kepada seluruh pegawainya untuk tetap selalu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi dan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai yang akan mencerminkan sejauh mana para pegawai dapat meningkatkan prestasi di dalam organisasinya (Hanum dan Gunawan, 2023).

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting saat jam kerja. Artinya jika pegawai disiplin kerja baik maka akan berdampak pada prestasi kerja pegawai pada suatu instansi (Taalipu, Podungge dan Monoarfa, 2021). Menurut Hasibuan (2019:48) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin

kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh yang berjumlah 29 orang. Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka jumlah populasinya dapat dijadikan sampel yaitu sebanyak 29 orang pegawai. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sensus, karena jumlah populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari hasil wawancara langsung dan kuisisioner serta data sekunder yang bersumber dari studi literatur, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi baik di dalam atau luar organisasi dan dokumentasi (Arikunto, 2018:172). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu (Sugiyono, 2018:211):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Kerja
- α = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi berganda
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Disiplin Kerja
- ε = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N= 29)	Ket
1	Y1	Prestasi Kerja (Y)	0,676	0,367	Valid
2	Y2		0,674	0,367	Valid
3	Y3		0,734	0,367	Valid
4	Y4		0,700	0,367	Valid
5	Y5		0,506	0,367	Valid
6	X ₁ 1	Motivasi Kerja (X ₁)	0,645	0,367	Valid
7	X ₁ 2		0,745	0,367	Valid
8	X ₁ 3		0,610	0,367	Valid
9	X ₁ 4		0,511	0,367	Valid
10	X ₁ 5		0,457	0,367	Valid
11	X ₂ 1	Disiplin Kerja (X ₂)	0,602	0,367	Valid
12	X ₂ 2		0,732	0,367	Valid

13	X ₂₃		0,798	0,367	Valid
14	X ₂₄		0,617	0,367	Valid
15	X ₂₅		0,532	0,367	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,367 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

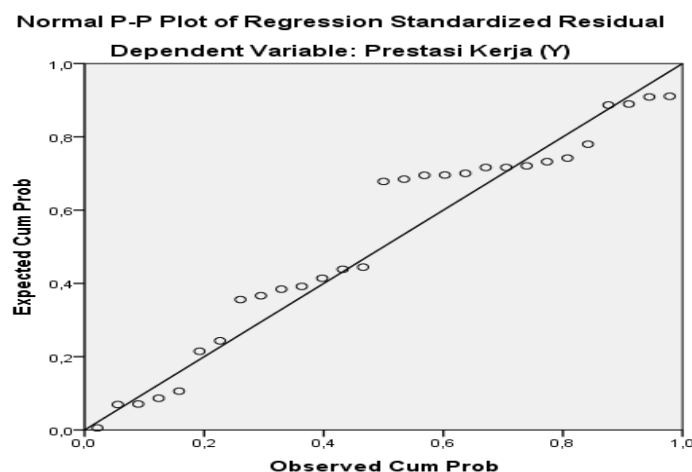
No.	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kehandalan
1.	Prestasi Kerja (Y)	0,60	0,841	Handal
2.	Motivasi (X ₁)	0,60	0,800	Handal
3.	Disiplin Kerja (X ₂)	0,60	0,845	Handal

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*, nilai *cronbach alpha reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variable prestasi kerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

2. Uji Multikolinearitas

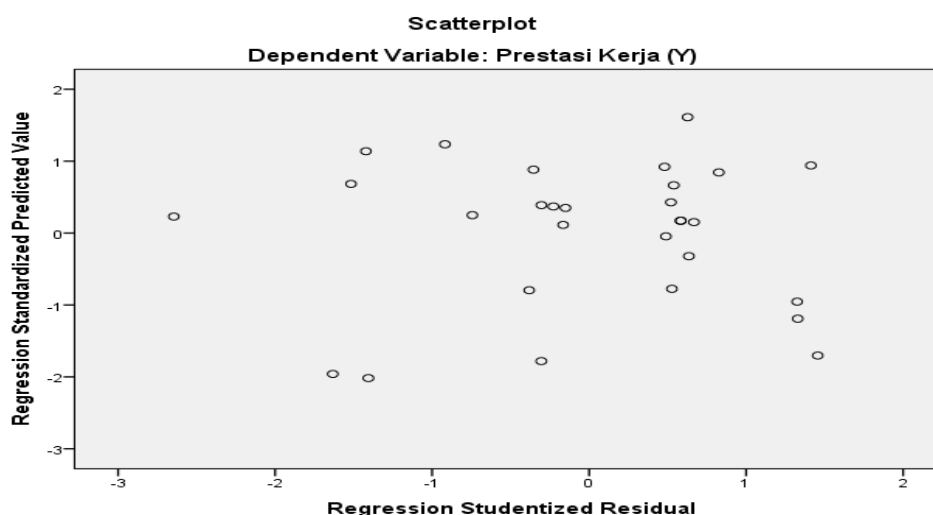
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,273	3,668	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,273	3,668	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoloniearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak

membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Konstanta	2,046	0,483	4,236	2,056	0,000
Motivasi kerja	0,468	0,089	5,258	2,056	0,000
Disiplin kerja	0,382	0,092	4,152	2,056	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 2,046 + 0,468X_1 + 0,382X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian bahwa konstanta adalah 2,046 artinya bila mana motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan, maka prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh adalah sebesar 2,046 pada satuan skala likert. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,468. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel motivasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 46,8% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dianggap konstan. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,382. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel disiplin kerja secara relatif akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 38,2% dengan asumsi variabel motivasi (X_1) dianggap konstan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Samosir (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi organisasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Begitu juga dengan penelitian Sitepu (2015) berjudul Pengaruh Motivasi dan Tingkat Stres terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bidang Bagi Hasil Dinas Pendapatan Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan stres kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bidang Bagi Hasil Dinas Pendapatan Kota Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig.
1 Regression	6,552	2	3,276	27,074	3,369	.000 ^b
Residual	3,142	27	,121			
Total	9,695	29				

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,074 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,369. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (27,074) lebih besar dari F_{table} (3,369). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam uji t ini nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 4 diperoleh bahwa secara parsial pengaruh motivasi (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (5,258) lebih besar dari t_{tabel} (2,056), maka keputusannya adalah menolak H_{o1} dan menerima H_{a1} . Begitu juga dengan pengaruh disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja (Y) secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (4,152) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,056, maka keputusannya adalah menolak H_{o2} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,872 ^a	0,745	0,711	0,20568

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X_2), Motivasi (X_1)

Berdasarkan pada Tabel 6 koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,872 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 87,2%. Artinya faktor motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh. Sementara koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,711 artinya bahwa sebesar 71,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan

Lelang Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 28,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (27,074) lebih besar dari F_{tabel} (3,369) dengan nilai β sebesar 2,046. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (5,258) lebih besar dari t_{tabel} (2,056) dengan nilai β sebesar 0,468. Begitu juga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (4,152) lebih besar dari t_{tabel} (2,056) dengan nilai β sebesar 0,382. Selanjutnya koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,872 di mana terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 87,2%. Artinya faktor motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banda Aceh. Sementara koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,711 artinya bahwa sebesar 71,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan selebihnya sebesar 28,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AR, M. Y., Hismendi, H., Nasir, N., & Filia, H. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pegawai: Bukti Empiris Pada Kantor Walikota Banda Aceh. *Jurnal Sains Riset*, 11(3), 899-908.
- Arikunto. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakri, M., Hanun, F., & Zulkarnaini, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 3(4).
- Hanum, F. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 502-512.
- Hanum, F., & Gunawan, H. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN Unit Induk Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 716-722.
- Hanum, F. (2023). Pengaruh Tunjangan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Keindahan Kota Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 667-672.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikbar, S., Hanum, F., & Ananda, R. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. *KARYA ILMIAH MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI (KIMFE)*, 2(2), 545-552.
- Samosir, Nurul Fajar (2017) Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan daerah kabupaten deli serdang. *Skripsi*.



- Simbolon, A. I., Bakri, M., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 95-100.
- Sitepu, Andrew A (2015). Pengaruh motivasi dan tingkat stres terhadap prestasi kerja pegawai bidang bagi hasil Dinas Pendapatan Kota Medan. *Skripsi*
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Taalipu, S. S., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 150-155