

PENGARUH DISIPLIN, KREATIVITAS DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KUTAI TIMUR

Ahmad Yani Pratama¹

Abstrak

Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin, Kreativitas dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh disiplin, kreativitas dan motivasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dengan sampel yang berjumlah 81 orang menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, kreativitas dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Kemudian secara bersama-sama pengaruh disiplin, kreativitas dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur yaitu sebesar 48,5%, yang berarti bahwa sisanya 51,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata Kunci: disiplin, kreativitas, motivasi, kinerja pegawai, Kesbangpol

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kegiatan organisasi yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Organisasi tidak akan terbentuk dan berkembang jika tidak ada faktor manusia sebab setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : Ahmadyanipratama@gmail.com

dan berkompeten dalam menggerakkan roda operasional organisasi oleh karena itu diperlukan adanya pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia yang berkualitas. Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sama dengan yang lain merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintahan didaerahnya. Kebijakan otonomi daerah dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah. Pemerintah daerah harus mengoptimalkan pembangunan daerah yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut, maka implementasi kebijakan otonomi daerah telah mendorong terjadinya perubahan, baik secara struktural, fungsional maupun kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintah daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial yaitu menyangkut kedudukan, tugas pokok dan fungsinya yang sebelumnya merupakan perangkat wilayah dalam kerangka asas dekonsentrasi berubah statusnya menjadi perangkat daerah dalam kerangka asas desentralisasi. Sebagai perangkat daerah dalam menjalankan tugasnya, mendapat pelimpahan kewenangan yang bermakna dalam urusan pelayanan masyarakat. Akan tetapi seperti halnya dengan pegawai kantor pemerintah pada umumnya. Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik pelayanan yang ditujukan atau diperlihatkan oleh pegawai diduga belum sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat berdasarkan keluhan sebagian masyarakat terkait rendahnya kinerja aparatur pemerintah.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai diantaranya yaitu kedisiplinan pegawai, disiplin dapat berupa kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Kreativitas yang dimiliki pegawai juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Melalui kemampuan pegawai untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah yang terjadi. Selain itu pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai dapat menentukan baik tidaknya dalam mencapai tujuan sehingga semakin rendah motivasinya semakin sulit untuk menciptakan kinerja yang baik.

Dengan adanya permasalahan kinerja pegawai yang terlihat menurun di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur tersebut diperlukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali kinerja pegawai. Masalah yang kemudian timbul adalah apakah disiplin, kreativitas dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik atau sebaliknya. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin, kreativitas dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur.

Kerangka Dasar Teori

Disiplin

Menurut Fathoni (2006) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya disiplin menurut Sastrohadiwiryo (2003) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Handoko (2001) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

Kreativitas

Menurut Munandar (2009) bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat. Adapun Semiwan (2009) mengemukakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Lebih lanjut Supriadi (2001) mengutarakan bahwa kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode, ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetik, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Wibowo (2014) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan

elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”Sedangkan Mangkunegara (2002) memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan adanya tujuan.

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2003) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pegawai yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan diterapkannya hal tersebut maka akan mengoptimalkan kinerja pegawai.

Hubungan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai

Kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Dengan demikian, pekerjaan menjadi bersifat fleksibel. Dalam konteks ini, karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi melalui kemampuan mereka untuk menghasilkan ide-ide dan menggunakan ini untuk menciptakan produk baru dan proses layanan yang lebih baik. Jika kreativitas semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin baik juga.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan adanya tujuan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Hubungan Disiplin, Kreativitas dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dapat dioptimumkan melalui beberapa faktor diantaranya yaitu disiplin, kreativitas, dan motivasi. Seorang pegawai harus memiliki sikap disiplin yang tinggi dan kreatif agar dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi melalui sikap yang dimiliki selain itu adanya motivasi yang kuat juga akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Sampel total yang diambil adalah 81 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 39 orang dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 42 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua populasi yang ada sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel disiplin meliputi (1) disiplin waktu, (2)

disiplin peraturan, (3) disiplin tanggung jawab. Variabel kreativitas meliputi : (1) pribadi/ dorongan untuk kreatif, (2) kegiatan kreatif (3) hasil produk kreativitas. variabel motivasi meliputi : (1) pemberian insentif, (2) fasilitas kerja, (3) pemberian penghargaan dan variabel kinerja pegawai meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) waktu penyelesaian.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Sugiyono (2009) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

Hasil dan Pembahasan

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator disiplin antara lain (disiplin waktu): pada indikator ketepatan waktu pegawai datang ke kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,27% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur tepat waktu datang ke kantor. Indikator pegawai pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor jawaban terbanyak responden sebesar 53,08% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor. Indikator pegawai berada dikantor saat jam kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,08% sehingga dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sering ada di kantor saat jam kerja. Indikator seberapa penting absensi kehadiran dalam penegakan disiplin kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 71,60% sehingga dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa absensi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.

Untuk variabel disiplin (disiplin peraturan): pada indikator pelaksanaan prosedur dan cara kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan di kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 65,43% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur melaksanakan prosedur dan cara kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan di kantor. Indikator kepatuhan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,02% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten

Kutai Timur patuh terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan kantor. Indikator kesediaan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 72,83% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan. Indikator mengenakan seragam kerja yang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 60,49% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur selalu mengenakan seragam kerja yang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Untuk variabel disiplin (disiplin tanggung jawab) : pada indikator bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 54,32% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Indikator merasa puas bila pekerjaan di kantor belum selesai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 66,66% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur tidak merasa puas bila pekerjaan di kantor belum selesai. Indikator mengerjakan pekerjaan menunggu nanti setelah ditanyakan oleh pimpinan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 61,72% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur mengerjakan pekerjaan tidak menunggu nanti setelah ditanyakan oleh pimpinan. Indikator melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditentukan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 61,72% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan yang telah.

Untuk variabel kreativitas (pribadi/dorongan untuk kreatif) : pada indikator berpikir cepat untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 51,85% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur berpikir cepat untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada di kantor. Indikator memiliki gagasan dan ide dari hasil pemikiran sendiri diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,67% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur memiliki gagasan dan ide dari hasil pemikiran sendiri. Indikator melakukan hal-hal yang baru terkait dengan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,20% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur melakukan hal-hal yang baru terkait dengan pekerjaan. Indikator kemampuan pegawai dalam mengkomunikasikan setiap gagasan secara efektif diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 49,38% sehingga dapat

disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur mampu dalam mengkomunikasikan setiap gagasan secara efektif.

Untuk variabel kreativitas (kegiatan kreatif) : pada indikator berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang baik meskipun mengorbankan waktu dan tenaga yang banyak diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 59,25% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang baik meskipun mengorbankan waktu dan tenaga yang banyak. Indikator berupaya sendiri dalam menyelesaikan tugas di kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,08% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur berupaya sendiri dalam menyelesaikan tugas di kantor. Indikator melakukan cara baru dalam proses pelayanan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 38,27% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur melakukan cara baru dalam proses pelayanan. Indikator memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 62,96% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan.

Untuk variabel kreativitas (hasil produk kreativitas) : pada indikator mengajukan ide-ide barudan praktis untuk meningkatkan kinerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,97% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur mengajukan ide-ide barudan praktis untuk meningkatkan kinerja. Indikator mengusulkan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,97% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sering mengusulkan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan. Indikator memberikan jaminan pelayanan kepada masyarakat mereka menjadi puas diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 51,85% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur memberikan jaminan pelayanan kepada masyarakat mereka menjadi puas. Indikator melakukan proses kerja yang baru memberikan hasil yang lebih baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 51,85% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur melakukan proses kerja yang baru memberikan hasil yang lebih baik.

Selanjutnya untuk variabel motivasi (pemberian insentif) : pada indikator pegawai mendapatkan insentif setiap bulannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,67% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur selalu mendapatkan insentif setiap bulannya. Indikator pemberian insentif yang

sesuai dengan harapan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 45,67% sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sesuai dengan harapan. Indikator pemberian insentif yang sebanding dan sesuai dengan waktu kerja lembur diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 46,91% sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sesuai dengan waktu kerja lembur. Indikator mengharapkan insentif yang diberikan kantor pada setiap pekerjaannya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 33,33% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur mengharapkan insentif yang diberikan kantor pada setiap pekerjaannya.

Untuk variabel motivasi (fasilitas kerja) : pada indikator pegawai merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja saat ini diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,56% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur indikator pegawai merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja saat ini. Indikator pegawai merasa kesulitan dalam menggunakan perlengkapan kerja yang ada diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 73,30% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur tidak merasa kesulitan dalam menggunakan perlengkapan kerja yang ada. Indikator pengaruh kondisi suara di sekitar kantor terhadap kenyamanan dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 30,86% sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi suara di sekitar kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Indikator pengaruh kondisi tata cahaya sudah mendukung kenyamanan dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 39,50% sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi tata cahaya di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur mendukung kenyamanan dalam bekerja.

Untuk variabel motivasi (pemberian penghargaan/nasehat) : pada indikator mendapat pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40,74% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur kadang-kadang mendapat pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. Indikator kepedulian pimpinan atas prestasi kerja yang dicapai pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 49,38% sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur peduli atas prestasi kerja yang dicapai pegawai. Indikator penghargaan yang telah diberikan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 39,50% sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang telah diberikan kantor

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Indikator mendapat penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 35,80% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur kadang-kadang mendapat penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.

Kemudian untuk variabel kinerja pegawai (kualitas kerja) : pada indikator selalu mengutamakan kualitas pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,02% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur selalu mengutamakan kualitas pekerjaan. Indikator pegawai selama bekerja hasil pekerjaan mengalami peningkatan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 55,55% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur selama bekerja hasil pekerjaan mengalami peningkatan. Indikator pegawai berusaha bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik dari rekan kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,97% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur berusaha bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik dari rekan kerja. Indikator pegawai selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 40,74% sehingga dapat disimpulkan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur selama bekerja hasil pekerjaan selalu mengalami peningkatan.

Untuk variabel kinerja pegawai (kuantitas kerja) : pada indikator pegawai mencapai tingkat volume kerja yang telah sesuai dengan harapan kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 48,14% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur mencapai tingkat volume kerja yang telah sesuai dengan harapan kantor. Indikator kantor menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 28,39% sehingga dapat disimpulkan bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan. Indikator pegawai dalam bekerja memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 51,85% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dalam bekerja memperhatikan hasil dan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Indikator kuantitas pekerjaan pegawai yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,02% sehingga dapat disimpulkan kuantitas pekerjaan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur yang dilakukan sesuai dengan target yang diberikan.

Untuk variabel kinerja pegawai (waktu penyelesaian) : pada indikator pegawai pegawai selalu menunda mengerjakan tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 46,91% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur tidak pernah menunda mengerjakan tugas yang diberikan. Indikator pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,20% sehingga dapat disimpulkan bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator pegawai selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 39,50% sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sering mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan. Indikator pegawai bersedia melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 58,02% sehingga dapat disimpulkan kuantitas pekerjaan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur bersedia melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* antara X_1 dan Y yaitu $r = 0,425$. Jadi terdapat hubungan antara disiplin dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,425. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($17,56 > 2,73$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan disiplin memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Hasil korelasi *pearson product moment* antara X_2 dan Y yaitu $r = 0,584$. Jadi terdapat hubungan antara kreativitas dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,584. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($41,39 > 2,73$) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan kreativitas memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Hasil korelasi *pearson product moment* antara X_3 dan Y yaitu $r = 0,515$. Jadi terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,515. Serta diketahui pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($28,48 > 2,73$) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya analisis korelasi parsial, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics* diperoleh hasil korelasi sebesar 0,277 dimana variabel kreativitas dan motivasi dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula $t_{test} > t_{tabel}$ ($2,042 > 1,991$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel disiplin dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dimana variabel kreativitas dan motivasi sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke

seluruh populasi pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh $F_{test} > F_{tabel}$ ($4,08 > 2,73$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara disiplin terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel kreativitas dan motivasi. Variabel disiplin dan motivasi dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,442. Dengan begitu diketahui bahwa $t_{test} > t_{tabel}$ ($4,318 > 1,991$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kreativitas dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dimana variabel disiplin dan motivasi sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($18,40 > 2,73$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara kreativitas terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel disiplin dan motivasi. Sedangkan Setelah variabel disiplin dan kreativitas dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,405. Dengan begitu diketahui bahwa $t_{test} > t_{tabel}$ ($3,889 > 1,991$). Dengan demikian koefisien korelasi motivasi dengan kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dimana variabel disiplin dan kreativitas sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula $F_{test} > F_{tabel}$ ($16,59 > 2,73$) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel disiplin dan kreativitas.

Selanjutnya analisis regresi linear berganda yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas $a=19,286$, $b_1= 0,183$, $b_2= 0,312$ dan $b_3= 0,450$. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y = 5,375 + 0,183X_1 + 0,312X_2 + 0,405X_3$. Diketahui $F_{test} > F_{tabel}$ atau ($24,211 > 2,73$), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai b. Dengan nilai koefisien b_1 sebesar 0,183 maka diperoleh $t_{test} > t_{tabel}$ ($2,041 > 1,991$). Maka signifikan. Jadi pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan. b_2 sebesar 0,312 maka diperoleh $t_{test} > t_{tabel}$ ($3,889 > 1,991$). Maka signifikan. Jadi pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,405

maka diperoleh $t_{test} > t_{tabel}$ ($4,318 > 1,991$). Maka signifikan. Jadi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel disiplin terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,183. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel disiplin mengakibatkan perubahan sebesar 0,183 terhadap variabel kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dalam hal ini disiplin pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja pegawai dan pengaruh tersebut signifikan. Diketahui koefisien regresi variabel kreativitas terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,312. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel kreativitas mengakibatkan perubahan sebesar 0,312 terhadap variabel kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kreativitas dalam hal ini kreativitas pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja pegawai dan pengaruh tersebut signifikan. Selain itu diketahui koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,405. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel motivasi mengakibatkan perubahan sebesar 0,405 terhadap variabel kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dalam hal ini disiplin pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja pegawai dan pengaruh tersebut signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics* maka diperoleh hasil perhitungan koefisien penentu = $0,485 \times 100\% = 48,5\%$ ini adalah nilai dari besar pengaruh disiplin, kreativitas dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 51,5% adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan secara bersama-sama

disiplin, Kreativitas dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis keempat pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin, kreativitas dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur maka untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan oleh pimpinan dan pegawai dengan meningkatkan pemberian sanksi dan hukuman yang jelas agar ditakuti oleh pegawai dan pegawai tidak akan melakukan tindak yang tidak disiplin. Perlu diadakan pelatihan yang merupakan salah satu pendukung dalam penyelesaian dari suatu masalah tertentu dengan mengumpulkan gagasan secara spontan dari anggota kelompok. Perlu meningkatkan kebutuhan sosial untuk pegawai seperti hubungan dengan pegawai lain, kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan perasaan ikut serta dengan kantor karena pegawai perlu diikuti sertakan dalam apapun yang menyangkut tugasnya agar pegawai merasa diargai dan diakui keberadaannya.

Daftar Pustaka

- Anonim. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
_____. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
_____. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan
Keuangan Pusat dan Daerah
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Clegg, Brian dan Birch, Paul. 2006. *Instant Creativity*. Jakarta: Erlangga.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*.
Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gunawan, I Ketut. 2015. *Metodologi Penelitian pemerintahan*. Bahan Ajar.
Samarinda: Program S1 Pemerintahan Integratif.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.
Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi
Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 1983. *Perilaku organisasi*. Bandung: Sinar Baru
Algensindo Bandung.
- Jeddawl, Murtir. 2008. *Reformasi Birokrasi, Kelembagaan, dan Pembinaan
PNS*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Kerlenger, N. Fred and Pedhazur, Elazav J. 1973. *Multiple Regression in
Behavioral Reseach*. New York: Holt, Rinehart and Winston.Inc.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:

- BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Utami. 2009. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Rachmawati, Yeni dan Kurniati, Euis. 2010. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, Vethzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Semiawan, Conny R. 2009. *Kreativitas Kebebakatan*. Jakarta: PT Indeks
- Siagian, Sondang P. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. 2001. *Kreativitas, Kebudayaan, & Perkembangan Iptek*. Bandung: Alfabeta
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Dokumen-Dokumen

- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah

Sumber Internet

- [http://wirasaputra23.blogspot.co.id/2013/07/pengertian-disiplin-kerja makalah.html](http://wirasaputra23.blogspot.co.id/2013/07/pengertian-disiplin-kerja-makalah.html) (diakses tanggal 27 Februari 2016)
- <http://shantycr7.blogspot.co.id/2013/07/tabel-daftar-nilai-distribusi-t-lengkap.html> (diakses tanggal 7 September 2016)
- <https://statisticsanalyst.wordpress.com> (diakses tanggal 9 September 2016)