

ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK DI KOTA BOGOR

Melinda Pramestianingrum¹, Dede Andi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang,
Indonesia, 15415

E-mail: melindairum@gmail.com¹, dosen02463@unpam.ac.id²

Abstract

This study aims to determine work discipline, employee motivation applied by the office of community empowerment of women and child protection of bogor city and to find out strategies for improving work discipline and motivation in improving employee performance at the office of community empowerment of women and child protection of bogor city. this research is descriptive qualitative research with a phenomenological approach. Based on the results of the interviews, the majority stated that the discipline shown by management had a big impact in encouraging other employees to imitate it. Based on the interview results, the majority stated that the ability to complete tasks quickly and on time is a sign of work motivation. Based on the results of the interviews, the majority stated that the approach to improving work discipline and motivation in improving employee performance at the Bogor City Office of Community Empowerment of Women and Child Protection involves creating a schedule of activities, using various schedules to maintain order, and creating a list of tasks based on deadlines. The implementation of these strategies assisted employees in managing time more efficiently, improving accuracy in completing tasks, and ultimately improving overall performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Motivation, Employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi pegawai yang diterapkan oleh dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak kota bogor serta untuk mengetahui strategi peningkatan disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak kota bogor. penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Berdasarkan hasil wawancara mayoritas menyatakan bahwa disiplin yang ditunjukkan oleh manajemen memiliki dampak yang besar dalam mendorong pegawai lain untuk menirunya. Berdasarkan hasil wawancara mayoritas menyatakan bahwa kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu merupakan tanda motivasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara mayoritas menyatakan bahwa Pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor melibatkan pembuatan jadwal kegiatan, penggunaan berbagai jadwal untuk menjaga keteraturan, serta pembuatan daftar tugas berdasarkan tenggat waktu. Penerapan strategi-strategi ini membantu pegawai dalam mengatur waktu dengan lebih efisien, meningkatkan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Pegawai, kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia telah menyebabkan banyak perubahan pemerintahan. Untuk menjalankan pemerintahan yang baik, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Di sektor publik, seperti Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, kinerja pegawai tidak hanya mempengaruhi efektivitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, tetapi juga mencerminkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada.

Fenomena yang muncul adalah adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam penerapan disiplin kerja dan motivasi pegawai. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi, seperti seringnya keterlambatan masuk kerja dan rendahnya kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Hal ini diperparah dengan rendahnya motivasi kerja, yang ditandai dengan minimnya inisiatif dan semangat kerja di kalangan pegawai.

Beberapa studi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian oleh Nugraha (2019) pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervensi yang memperkuat hubungan tersebut. Di sisi lain, studi oleh Setiawan dkk. (2020) pada PT ABC menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada temuan-temuan tersebut, penting untuk melakukan analisis mendalam mengenai bagaimana penerapan disiplin kerja dan motivasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, serta merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah dan menyediakan rekomendasi praktis untuk perbaikan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja dan motivasi yang efektif.

Menurut (Sandika & Andani, 2020) Untuk meningkatkan kinerja, disiplin kerja sangat penting. pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi harus dipertahankan dan ditingkatkan. Disiplin merupakan gambaran bagaimana karyawan menyikapi aktivitas pekerjaannya di perusahaan dengan baik.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Alamat Jl. Ciwaringin No. 99, Bogor Tengah, Lembaga pemerintah ini memiliki program kerja serta visi misi untuk mencapai tujuan memenuhi tanggung jawab pemberdayaan masyarakat yang terkait dengan program pemerintah.

Tabel I Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

Tahun 2022			Tahun 2023		
Unsur Yang Dinilai			Jumlah		
a. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 83 x 60%			49.8	81.62 x 60%	48.87
b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	79		79	
	2. Integritas	78		78	
	3. Komitmen	80		79	
	4. Disiplin	78		80	
	5. Kerjasama	78		79	
	6. Kepemimpinan	-		-	
	Jumlah	393		395	
	Nilai Rata-rata	78		79	
	Nilai Perilaku Kerja	78.60 x 40%	31.44	79 x 40%	31.6
	Nilai prestasi Kerja		81.24		80.75

Sumber : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat kondisi kinerja pegawai saat ini di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, berdasarkan penilaian, menunjukkan penurunan dari tahun 2023 hingga 2024. Ini terlihat pada penurunan nilai prestasi kerja, yang turun dari 81.24 menjadi

80.75, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor belum menunjukkan perbaikan.

Faktor disiplin kerja pegawai adalah salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai. Disiplin merupakan tindakan yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

Berikut ini data absensi kehadiran pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.

Tabel II Absensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor Tahun 2022 sampai dengan 2023

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah	Persentase
			Tidak Hadir	Sakit	Izin	Cuti		
2022	240 Hari	30	44	21	23	7	95	1,31%
2023	240 Hari	30	37	18	30	11	96	1,33%

Sumber : Sumber : DP3A Kota Bogor, Data diolah 2024

Tabel tersebut menunjukkan data absensi pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor pada tahun 2024, yang menunjukkan tingkat absensi yang bervariasi dan menunjukkan penurunan jumlah absensi. Ini menunjukkan penurunan disiplin kerja di antara karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Masalah absensi yang tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai dalam memenuhi tugas mereka.

Selain disiplin kerja pegawai, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah faktor yang membangkitkan semangat atau dorongan kerja dalam diri seorang pegawai untuk melakukan sesuatu demi memenuhi kebutuhannya dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yuliantanti (2021) Motivasi ialah salah satu hal yang mempengaruhi karakter manusia, disebut juga sebagai pendorong suatu keinginan, penunjang, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk

memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga mereka dapat berperilaku dan bertindak dengan cara-cara yang akan menghasilkan hasil yang baik.

Tabel III Data pemberian motivasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

Jenis Peningkatan SDM	Tahun		
	2021	2022	2023
Pengembangan Karir	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Insentif	Ada	Ada	Ada

Sumber : Data PT Pratama Abadi Industri di Tangerang Selatan (2022)

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor memiliki tingkat motivasi yang tidak efisien karena tidak adanya pengembangan karir, insentif, dan status kerja yang terjadwal belum teratur. Hal ini disebabkan karena pemimpin tidak memperhatikan dan mengetahui apa yang menjadi memotivasi para pegawai, oleh karena itu dengan tidak terlaksananya program tersebut, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang mengalami penurunan dapat meningkatkan kerugian perusahaan, oleh karena itu perusahaan diharuskan mampu mengelola pegawai dengan baik agar kinerja pegawai dapat maksimal.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian ini juga telah dilakukan oleh Septami Ayu Lestari, Sri Sudiarti (2023) Pada penelitian ini peneliti melihat bahwasanya disiplin kerja pegawai di bagian ekonomi dan SDA kantor Bupati Aceh Singkil masih kurang maksimal. Hal ini di karenakan tingkat keterlambatan melebihi batas standar yang sudah ditetapkan oleh Kepala bagian yaitu 25 %, tingkat keterlambatan pegawai sampai dengan 28 % yang sudah melebihi standar tingkat keterlambatan pegawai, dan tingkat absensi pegawai 14 %. Sedangkan Yani Darwanto (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten

Majalengka sudah efektif dan efisien dalam menaati peraturan dan kewajibannya sebagai aparat perintih yang disiplin dalam kinerjanya.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian ini juga telah dilakukan oleh Abrar Nuzullah (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, namun tidak dengan semangat kerja. Secara simultan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan Siti Nurul Afida (2021) hasil pemaparan dan hasil analisis data pada artikel tersebut dapat ditarik beberapa kesimpulan: Bahwa ternyata disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pegawai fakultas Ushuluddun adab & Dakwah, pada saat mereka melakukan WFH selama pandemi covid 19.

Sesuai dengan penelitian terdahulu, penelitian ini juga telah dilakukan oleh Michael Ricardo Sipayung (2022) hasil yang telah dikemukakan penulis diatas maka penerapan disiplin kerja karyawan pada Hidden Place Cafe sudah melakukan penerapan disiplin kerja dengan baik tetapi masih ditemukan kesalahan dalam bidang kehadiran dan keterlambatan. Sedangkan Defrizal (2023) Hasil penelitian berdasarkan data nyata dari lapangan menunjukkan pentingnya peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja Toko Besi Tiga Jaya Makmur Bandar Lampung melalui penerapan motivasi dan kedisiplinan. dan Lukman Nuzul Hakim (2023) Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Berfikir

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sebuah organisasi tidak dapat berjalan tanpa didukung faktor manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya unsur manusia tidak mungkin perusahaan dapat sesuai tujuan yang diinginkan, pencapaian tujuan ini dapat diraih dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu aspek penting juga dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Walaupun setiap individu mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (needs)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Adapun gambar yang sistematis tersebut digambarkan dengan menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Untuk lebih jelas alir berpikir, digunakan diagram atau skema untuk mengembarkannya. Maka alir berpikir dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar I. Kerangka Berfikir

Proposisi Penelitian

Proporsi adalah hubungan antara bagian dari suatu design atau hubungan antara bagian dengan keseluruhan, dan definisi proporsi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KKBI) yang berarti keseimbangan itu berarti suatu hal harus memiliki keseimbangan terutama dalam hal ukuran dan bentuk.

1. Disiplin Kerja

Menurut Ajabar (2020:45) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

2. Motivasi

Menurut Hasibuan (2019:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

3. Kinerja

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif Menurut Sugiyono (2020:9) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat

induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Menurut Bogdan dan Biklen dalam Sugiyono (2020:7) metode penelitian kualitatif deskriptif adalah pengumpulan data yang berbentuk kata-kata atau gambar-gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Data yang terkumpul setelah dianalisis selanjutnya dideskripsikan sehingga mudah dipahami oleh orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian kualitatif merupakan penelitian deskriptif yang menjabarkan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi melalui kata-kata yang bersumber dari hasil wawancara, literasi, gambar, data-data, dan lain sebagainya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor Jalan Ciwaringin No 99 Bogor Tengah.

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 1 bulan. Pada penelitian ini teknik utama yang digunakan adalah melalui wawancara dengan lampiran dokumentasi foto.

Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2019:203) instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian merupakan suatu alat bantu yang dapat mempermudah proses dari penyusunan suatu karya ilmiah yang dilakukan oleh peneliti dalam suatu tempat, memudahkan peneliti dalam mendapatkan semua data yang dibutuhkan untuk keperluan penelitian.

Pengumpulan dapat dilakukan melalui berbagai cara dan bisa didapatkan dari sumber mana saja yang ada di tempat penelitian dan apabila dilihat dari sumber datanya menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017:130) data dapat diperoleh dari sumber primer dan sekunder. Data primer

(primary data) mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variable ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Data sekunder (secondary data) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber – sumber yang sudah ada.

Tabel IV Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Disiplin Kerja (X1) Sumber : Siswanto (2019:356)	Frekuensi Kehadiran	1. Bagaimana cara Bpk/Ibu menerapkan nilai - nilai disiplin dalam meningkatkan kinerja?
	Tingkat Kewaspadaan	2. Menurut Bpk/Ibu apakah kedisiplinan dari seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja karyawan?
	Ketaatan pada Standar Kerja	3. Menurut Bpk/Ibu apakah dengan Bpk/Ibu menyelesaikan tugas tepat waktu akan membuat anda menjadi contoh bagi pegawai lain untuk meningkatkan kinerja?
	Ketaatan pada Peraturan Kerja	4. Apakah Bpk/Ibu mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan?
Motivasi (X2) Sumber : Manik & Syafrina dalam (Hidayat et all., 2023)	Etika Kerja	5. Hal apa saja yang sangat berpengaruh ketika pegawai tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan?
	Promosi	6. Menurut Bpk/Ibu kriteria seperti apa untuk pegawai yang akan di promosikan, baik dari kenaikan upah atau kenaikan jabatan?
	Prestasi	7. Menurut Bpk/Ibu, pegawai yang berprestasi itu memiliki kriteria seperti apa, lalu bagaimana caranya agar pegawai tersebut bisa berprestasi ?
		8. Apakah selama ini karyawan yang berprestasi dalam bekerja mendapatkan penghargaan dari instansi atau perusahaan?
	Penghargaan	9. Hal-hal apa saja yang pernah diberikan oleh atasan Bpk/Ibu sebagai penghargaan untuk usaha yang dilakukan?
	Pengakuan	10. Apakah atasan Bpk/Ibu pernah memberikan motivasi kepada Bpk/Ibu dalam bekerja? Motivasi seperti apa?
Kinerja (Y) Sumber : Yulianto (2020:9)	Kualitas	11. Bagaimana Bpk/Ibu menilai kualitas pekerjaan Bpk/Ibu dalam menyelesaikan tugas-tugas Bpk/Ibu? Berikan contoh pekerjaan yang Bpk/Ibu selesaikan dengan baik?
	Kuantitas	12. Berapa banyak tugas yang Bpk/Ibu selesaikan dalam jangka waktu tertentu?
	Ketepatan Waktu	13. Bagaimana Bpk/Ibu menyelesaikan tugas-tugas anda sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan?
	Efektivitas	14. Bagaimana Bpk/Ibu mencapai tujuan organisasi dengan pekerjaan Bpk/Ibu?
	Kemandirian	15. Bagaimana Bpk/Ibu meningkatkan kemampuan Bpk/Ibu untuk bekerja secara mandiri dan bagaimana anda membantu tim anda dalam mencapai tujuan organisasi?

Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2017:91) mengatakan bahwa unit analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau sekelompok sebagai subjek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sample yang didasarkan atas pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian ini key informan dan informan yang dipilih adalah para pelaku yang terkait langsung yakni para pegawai DP3A Kota Bogor. Ai Maesaroh, S.Pd. M. Pd. sebagai key informan, sedangkan informan adalah para pegawai dari DP3A. adapun kriteria informan penelitian yang peneliti anggap mampu dan mengetahui permasalahan ini, ciri-cirinya antara lain dengan kriteria sebagai berikut :

- Berada di daerah yang diteliti
- Mengetahui kejadian/permasalahan
- Bisa berargumentasi dengan baik
- Merasakan dampak dari kejadian/permasalahan
- Terlibat langsung dengan permasalahan

Tabel V Data Informan Penelitian

NO	KETERANGAN	INFORMAN/KEY INFORMAN
1	Kasubang Umum dan Kepegawaian DP3A (Key Informan)	1 Orang
2	Staff DP3A (Informan)	1 Orang
3	Staff DP3A (Informan)	1 Orang
4	Staff DP3A (Informan)	1 Orang
5	Staff DP3A (Informan)	1 Orang
Jumlah		5 Orang

Sumber : Data Diolah 2024

Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020:133) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun langkah-langkahnya, sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data (Data Collection)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan berhari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/obyek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan

memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi.

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data, Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif, data yang disajikan dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/ verification*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

4. PEMBAHASAN Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada temuan dari beberapa jurnal akademik yang relevan dengan topik disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Jurnal ini menyoroti bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka Nugraha (2019).

Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada jurnal yang menekankan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pekerjaan, sementara motivasi kerja meningkatkan semangat dan

produktivitas karyawan. Kepuasan kerja juga berperan penting dalam menjaga stabilitas emosional dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan Setiawan (2020).

Berdasarkan temuan dari kedua jurnal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi lain, diharapkan dapat diterapkan strategi serupa untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai Analisis Penerapan Disiplin Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Penerapan disiplin kerja di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan disiplin kerja di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor sangat krusial untuk menjamin efektivitas dan efisiensi program serta layanan yang diberikan. Temuan ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik dan swasta.

Pertama, Nugraha (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik memastikan bahwa pegawai dapat bekerja dengan efisien dan mematuhi peraturan yang ada, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

Kedua, Setiawan, Nugraha, dan Pratama (2020) dalam penelitian mereka menegaskan bahwa disiplin kerja, selain motivasi kerja dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan mampu mencapai target kerja dengan lebih

baik. Hal ini relevan dengan kondisi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, di mana disiplin kerja yang ketat diperlukan untuk memastikan program-program berjalan sesuai dengan rencana.

Ketiga, Ahmadi dan Supriyanto (2019) dalam artikel mereka menemukan bahwa disiplin kerja berdampak langsung pada kinerja pegawai. Mereka menyatakan bahwa pegawai yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka mampu mengelola waktu dengan efektif, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis mayoritas responden menyatakan "Ya" terhadap pentingnya disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor sudah menjadi perhatian utama. Pemimpin di dinas ini harus terus menunjukkan disiplin dalam semua aspek pekerjaan mereka untuk menjadi teladan bagi seluruh pegawai. Dengan penerapan disiplin kerja yang efektif, diharapkan kinerja organisasi dapat meningkat, pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik, dan tujuan pemberdayaan perempuan serta perlindungan anak dapat tercapai dengan lebih optimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi sebagai berikut: Mengungkapkan beberapa pandangan penting mengenai disiplin kerja di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat diambil dari tanggapan para responden:

Penerapan disiplin kerja di DP3A sangat krusial untuk menjamin bahwa semua program dan layanan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara yang mayoritas menyatakan "Ya" terhadap pentingnya disiplin kerja, berikut adalah penjelasan mengenai penerapan disiplin kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor: Pemimpin di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor harus menunjukkan disiplin dalam semua aspek pekerjaannya, seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan

mematuhi aturan yang berlaku. Hal ini akan menjadi contoh bagi seluruh pegawai.

Dengan penerapan disiplin kerja yang efektif di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor, diharapkan kinerja organisasi dapat meningkat, pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik, dan tujuan pemberdayaan perempuan serta perlindungan anak dapat tercapai dengan lebih optimal.

2. Motivasi kerja di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor sangat penting untuk memastikan pegawai tetap bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Temuan ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji penerapan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik dan swasta.

Pertama, Nugraha (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan pelatihan yang memadai, dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Kedua, Setiawan dkk (2020) dalam penelitian mereka menegaskan bahwa motivasi kerja, bersama dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen dalam pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi dapat diperoleh melalui pemberian peluang promosi dan pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan workshop.

Ketiga, Ahmadi dan Supriyanto (2019) dalam artikel mereka menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai. Mereka menyatakan bahwa pegawai yang termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai target kerja. Pengembangan keterampilan dan peluang promosi adalah beberapa faktor kunci yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, menyatakan pentingnya faktor-faktor seperti penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat waktu, keinginan untuk belajar, dan tanggung jawab, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor sudah menjadi perhatian utama. Memberikan peluang promosi bagi pegawai yang menunjukkan kinerja unggul dan kedisiplinan dapat menjadi dorongan kuat untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, mendorong pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan lanjutan sangat penting. Hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga memberi motivasi untuk berkembang.

Dengan menerapkan strategi-strategi motivasi kerja ini, diharapkan pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor dapat bekerja dengan lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, tujuan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dapat tercapai dengan lebih optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi sebagai berikut :

Faktor-faktor Motivasi kerja di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor sangat penting untuk memastikan pegawai tetap bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Berdasarkan hasil wawancara yang menyatakan pentingnya faktor-faktor seperti penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat waktu, keinginan untuk belajar, dan tanggung jawab, berikut adalah penjelasan tentang bagaimana motivasi kerja dapat diterapkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor:

Memberikan peluang promosi bagi pegawai yang menunjukkan kinerja unggul dan kedisiplinan. Ini bisa menjadi dorongan kuat untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Mendorong pegawai untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan lanjutan. Ini tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga memberi motivasi untuk berkembang.

Dengan menerapkan strategi-strategi motivasi kerja ini, diharapkan pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor dapat bekerja dengan lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka, sehingga tujuan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dapat tercapai dengan lebih optimal.

3. Strategi peningkatan disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor

Penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi peningkatan disiplin kerja dan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, responden menekankan pentingnya beberapa strategi utama:

1. Pentingnya Penjadwalan Kegiatan:

Nugraha (2019) dalam artikelnya menyoroti bahwa penjadwalan kegiatan yang baik sangat penting untuk meningkatkan disiplin dan motivasi pegawai. Dengan membuat jadwal yang terorganisir, pegawai dapat mengatur prioritas sehingga pekerjaan yang paling mendesak tidak tertunda. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, di mana responden menekankan bahwa membuat jadwal kegiatan sangat penting untuk memastikan tugas-tugas mendesak dapat didahulukan dan diselesaikan tepat waktu.

2. Penggunaan Berbagai Jadwal untuk Keteraturan dan Ketepatan Waktu:

Ahmadi dan Supriyanto (2019) menjelaskan bahwa penggunaan berbagai jadwal untuk memastikan semua tugas dapat diselesaikan secara teratur dan tepat waktu dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi pegawai. Artikel ini menegaskan bahwa strategi seperti penggunaan beberapa jadwal yang berbeda membantu pegawai mengatur waktu mereka secara efektif dan memastikan tidak ada tugas yang terlewatkan. Temuan ini relevan dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa penggunaan berbagai jadwal sangat dianjurkan oleh

responden untuk memastikan keteraturan dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

3. Membuat Daftar Pekerjaan Berdasarkan Tenggat Waktu:

Setiawan, Nugraha, dan Pratama (2020) menyoroti pentingnya pembuatan daftar pekerjaan berdasarkan tenggat waktu masing-masing tugas. Dengan memiliki daftar yang jelas, pegawai dapat melihat dengan jelas tugas-tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu, sehingga membantu mereka mengelola waktu dan meningkatkan efisiensi kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa strategi ini sangat dianjurkan oleh responden untuk membantu pegawai mengatur waktu mereka dan memastikan tidak ada tugas yang terlewatkan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Secara keseluruhan, strategi peningkatan disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor melibatkan pembuatan jadwal kegiatan, penggunaan berbagai jadwal untuk keteraturan, dan pembuatan daftar pekerjaan berdasarkan tenggat waktu. Penerapan strategi-strategi ini membantu pegawai mengatur waktu mereka dengan lebih baik, meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan. Dukungan dan bimbingan dari manajemen dalam penerapan strategi-strategi ini sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan efektivitasnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh informasi sebagai berikut :

Terdapat beberapa pandangan mengenai strategi untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor. Kesimpulan dari jawaban para responden adalah sebagai berikut:

1. Pentingnya Penjadwalan Kegiatan:

Responden menekankan bahwa membuat jadwal kegiatan sangat penting untuk memastikan tugas-tugas mendesak dapat didahulukan dan diselesaikan tepat waktu. Dengan memiliki jadwal yang terorganisir,

pegawai dapat mengatur prioritas sehingga pekerjaan yang paling mendesak tidak tertunda.

2. Penggunaan Berbagai Jadwal untuk Keteraturan dan Ketepatan Waktu:

Selain membuat jadwal kegiatan, responden juga menyarankan penggunaan beberapa jadwal yang berbeda untuk memastikan semua tugas dapat diselesaikan secara teratur dan tepat waktu. Hal ini membantu pegawai dalam mengatur waktu mereka secara efektif dan memastikan tidak ada tugas yang terlewatkan.

3. Membuat Daftar Pekerjaan Berdasarkan Tenggat Waktu:

Strategi lain yang diidentifikasi adalah membuat daftar pekerjaan berdasarkan tenggat waktu masing-masing tugas. Dengan daftar ini, pegawai dapat melihat dengan jelas tugas-tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu, sehingga membantu mereka mengelola waktu dan meningkatkan efisiensi kerja.

Secara keseluruhan, strategi peningkatan disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor melibatkan pembuatan jadwal kegiatan, penggunaan berbagai jadwal untuk keteraturan, dan pembuatan daftar pekerjaan berdasarkan tenggat waktu. Penerapan strategi-strategi ini membantu pegawai mengatur waktu mereka dengan lebih baik, meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan. Dukungan dan bimbingan dari manajemen dalam penerapan strategi-strategi ini sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan efektivitasnya.

5. KESIMPULAN

Penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Disiplin Kerja dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor” menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil wawancara mayoritas menyatakan bahwa disiplin yang ditunjukkan oleh manajemen memiliki dampak yang besar dalam mendorong pegawai lain untuk

- menirunya. Jawaban dari wawancara mengindikasikan bahwa disiplin pemimpin mampu memotivasi pegawai untuk konsisten dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.
2. Berdasarkan hasil wawancara mayoritas menyatakan bahwa kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu merupakan tanda motivasi kerja. Pegawai yang termotivasi memastikan bahwa tugas mereka diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan, mencerminkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.
 3. Berdasarkan hasil wawancara mayoritas menyatakan bahwa Pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bogor melibatkan pembuatan jadwal kegiatan, penggunaan berbagai jadwal untuk menjaga keteraturan, serta pembuatan daftar tugas berdasarkan tenggat waktu. Penerapan strategi-strategi ini membantu pegawai dalam mengatur waktu dengan lebih efisien, meningkatkan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ajabar, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [2] Alfian, M., & Amelia, R. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 100-109.
- [3] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(2), 317-326.
- [4] Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [5] Nugraha, S. F. (2019). Analisis Kinerja Dinas Pariwisata Dalam Pengelolaan Pa riwisata Di Kabupaten Siak (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau*). 2(2) 21-31
- [6] Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(1), 10-19.
- [7] Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51-58. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.371>
- [8] Belakang, L. (2023). *ANALISIS KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA*. V, 185-193.
- [9] Dally Sukmawati. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Pemerintahan dan Pembangunan Wilayah IV Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Publik*, 12(2), 37-42. <https://doi.org/10.52434/jurnalpublik.v12i2.33>
- [10] Dan, E., Alam, S., & Aceh, K. A. B. (2023). *ANALISIS IMPLEMENTASI DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI BIDANG EKONOMI DAN SUMBERDAYA ALAM KAB.ACEH SINGKIL* Septami Ayu Lestari. 1(3), 309-314.
- [11] Dede Andi, Dwi Andika (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mercur Buana Center Meruya Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation Vol 2, No 2 Halaman 1439-1445*
- [12] Defrizal, & Aldilah, M. (2023). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Toko Besi Tiga Jaya Makmur. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 789-794. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1279>
- [13] Deviana. (2022). Analisa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart). *Jurnal Snistek*, 1(4), 142-150.
- [14] Dewi, S. C. (2024). *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK) Mengurai Kunci Sukses : Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. 6(1), 107-119.
- [15] Gagas, K. H., Pada, S., Protokol, B., Kabupaten, P., & Selatan, L. (2023). *STIE Muhammadiyah Kalianda Email : lukmannuzulhakim@gmail.com PENDAHULUAN Otonomi daerah daerah membawa berkurangnya Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam*

- rangka mencapai tujuan sebuah organisasi (Lukman Nuzul Hakim et al., 2. 6(1).*
- [16] Ida, S. N. A. (2021). Analisis Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kondisi WFH Covid 19 di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung. *Otonomi*, 21(1), 148. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1649>
- [17] Kinerja, T., Pada, P., Penelitian, B., Daerah, P., & Makassar, K. (2023). *1*) , 2) 3) 1)*. 18(1), 66–77.
- [18] Mursito, B., Utami, M. A., & Istiatin. (2022). Motivasi, Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 2022–2632.
- [19] Nuzullah, A., Gadeng, T., & Yamin, M. (2023). Analisis Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Bireuen. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2913–2920. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1585>
- [20] Nugraha, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 40–50.
- [21] Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- [22] Pramono, A., & Suhendi, A. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau dari Indikator Disiplin dan Motivasi (Studi Kasus Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Penyuluhan Pertanian Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 16–29. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.79>
- [23] Rianto, T., Lisnawati, E., & Kerja, D. (2021). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri (JX). *Jurnal Ekonomak*, 7(2), 59–68. <http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/256>
- [24] Sipayung, M. R., & Sihombing, M. (2022). Analisis Penerapan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Hidden Place Cafe. *Journal of Social Research*, 1(7), 626–636. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i7.128>
- [25] Sri Rahayu, Haris Abd. Kadir, & Sarifuddin. T. (2020). Analisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 3(8), 414–420. <https://doi.org/10.56338/jks.v3i8.1752>