

Pengaruh Media Sosial, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Desa Sipare-Pare Tengah Kecamatan Marbau Kabupaten Labuhanbatu Utara

Mahmud Azi Sanjaya¹, Yudi Prayoga², Abdul Halim³

{mazisanjaya53@gmail.com}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh media sosial, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Desa Sipare-Pare Tengah. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Sipare-Pare Tengah dengan jumlah sebanyak 44 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 44 orang. Dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari mengukur panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini menggunakan hasil perhitungan IBM *Statistical Package For The Social Science* (SPSS) versi 26 yang bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara parsial bahwa variabel media sosial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja dengan nilai thitung $2.636 > \text{ftabel } 1.684$ dengan nilai signifikan $0,215 > 0,05$. Secara parsial bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja dengan nilai thitung $2.089 > \text{ftabel } 1.684$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ secara parsial bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja dengan nilai thitung $2.861 > \text{ftabel } 1.684$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$

Kata Kunci :Media Sosial, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Peningkatan Kinerja

1 Pendahuluan

Media sosial merupakan sebuah media online yang memungkinkan para penggunanya bisa dengan mudah berpartisipasi, berinteraksi, berbagi atau terlibat dalam jaringan sosial tanpa dibatasi oleh ruang dan waktu. Sedangkan menurut Gohar G. Khan dalam bukunya *Social Media for Government*, media sosial merupakan sebuah platform berbasis internet yang mudah digunakan sehingga memungkinkan para pengguna untuk membuat dan berbagi konten (informasi, opini, dan minat), dalam konteks yang beragam (informatif, edukatif, sindiran, kritik dan sebagainya) kepada khalayak yang lebih banyak lagi. Sehingga media sosial memiliki efek berantai yang membuat proses transmisi yang terjadi tidak berhenti pada satu audiens pokok saja (multiplier effect). Saat ini pengguna media sosial di Indonesia berdasarkan laporan terbaru *We Are Social*, per Januari 2021 pengguna aktif media sosial di Indonesia mencapai 170 juta pengguna, bertambah 6,3 % atau setara 10 juta pengguna dibandingkan pada Januari 2020. Jika dilihat dari populasi penduduk Indonesia sekitar 274,9 juta jiwa, maka 61,8% di antaranya adalah pengguna aktif media sosial. Sementara itu, menurut data *Internetworldstats* pengguna internet di Indonesia kini mencapai 212,35 juta. Berdasarkan data tersebut dapat dipastikan media sosial menjadi aktifitas yang tidak asing lagi bagi masyarakat Indonesia. Masyarakat Indonesia juga cukup beradaptasi dengan berbagai jenis media sosial, akan tetapi ada lima kanal media sosial yang paling banyak digunakan oleh masyarakat Indonesia yaitu Facebook, Youtube, Instagram, Twitter dan Tik Tok. Sebagai wujud perkembangan teknologi informasi, media sosial tentu menawarkan berbagai manfaat bagi para penggunanya salah satunya adalah manfaat media sosial bagi Humas Pemerintah. Humas pemerintah dapat menjadikan media sosial sebagai platform untuk menjalankan komunikasi publik dan juga untuk menjalankan komunikasi strategis. Media sosial untuk pemerintahan juga merupakan salah satu inovasi tata kelola pemerintahan yang memaksimalkan teknologi dan menjadi salah satu jalan keluar permasalahan-permasalahan yang ada di masyarakat.

Sumber daya manusia sangat penting bagi instansi pemerintahan dalam pengembangan dan kemajuan untuk mewujudkan eksistensi dalam masyarakat seperti pada Kantor Desa Sipare-Pare Tengah. Mengelola sumber daya manusia dalam instansi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah instansi yaitu pimpinan, pegawai, maupun sistem itu sendiri. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran. Suatu instansi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan produktifitas pegawai serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan

kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain (Setiawan, 2016). Sebagai tenaga profesional para pegawai Kantor Desa Sipare-Pare Tengah memiliki motivasi kerja yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya, hal ini disebabkan oleh kurangnya minat seseorang untuk mencapai ke arah yang diinginkan. Hal yang sama dengan temuan Rozalia dan Ruhana (2015) bahwa yang memacu peningkatan kinerja adalah sebuah motivasi yang dapat memacu karyawan atau pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Desa Sipare-Pare Tengah dalam meningkatkan mutu pekerjaan pada Kantor Desa Sipare-Pare Tengah.

Kebutuhan pegawai yang berkompoten sesuai dengan posisi jabatannya yang belum mencukupi di Kantor Desa Sipare-Pare Tengah menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, motivasi untuk berprestasi menjadi hilang, tidak bersemangat dalam bekerja dan perasaan jenuh yang mengurangi prestasi kerja dan penurunan kinerja para pegawai Kantor Desa Sipare-Pare Tengah. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu peraturan perusahaan, rekan kerja, pengawasan, kemampuan memotivasi dan pelatihan. Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Juniantara dan Riana, 2015). Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan atau pegawai Kantor Desa Sipare-Pare Tengah untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan atau instansi agar para pegawai atau karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan atau instansi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Media Sosial

Undang-undang informasi dan transaksi elektronik (disingkat UU ITE) atau undang-undang nomor 11 tahun 2008 adalah UU yang mengatur tentang informasi serta transaksi elektronik, atau teknologi informasi secara umum. UU ini memiliki yurisdiksi yang berlaku untuk setiap orang yang melakukan perbuatan hukum sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, baik yang berada di wilayah Indonesia maupun di luar wilayah hukum Indonesia. Yang memiliki akibat hukum di wilayah hukum Indonesia dan/atau di luar wilayah hukum Indonesia dan merugikan kepentingan Indonesia. Menurut Nasrullah (2015) media sosial merupakan medium di internet yang memungkinkan pengguna merepresentasikan dirinya maupun berinteraksi, bekerja sama, berbagi, berkomunikasi dengan pengguna lain, dan membentuk ikatan sosial secara virtual. Media sosial juga adalah sebuah istilah yang menggambarkan bermacam-macam teknologi yang digunakan untuk mengikat orang-orang ke dalam suatu kolaborasi, saling bertukar informasi, dan berinteraksi melalui isi pesan yang berbasis web. Dikarenakan internet selalu mengalami perkembangan, maka berbagai macam teknologi dan fitur yang tersedia bagi pengguna pun selalu mengalami perubahan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan atau pegawai suatu instansi.

2.1.1 Teknologi

Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) secara umum adalah semua teknologi yang berhubungan dengan pengambilan, pengumpulan (akuisisi), pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi (Kementerian Negara Riset dan Teknologi, 2006). Teknologi informasi juga adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. TIK sendiri merupakan payung besar terminologi yang mencakup seluruh peralatan teknis untuk memproses dan menyampaikan informasi. Sementara para ahli menjelaskan mengenai pengertian teknologi informasi dan komunikasi adalah sebagai berikut :

- a. Eric Deeson, teknologi informasi dan komunikasi adalah kebutuhan manusia didalam mengambil dan memindahkan, mengolah dan memproses informasi dalam konteks sosial yang mengun-tungkan diri sendiri dan masyarakat secara keseluruhan
- b. Susanto, teknologi informasi dan komunikasi adalah sebuah media atau alat bantu yang digunakan untuk transfer data baik itu untuk memperoleh suatu data atau informasi maupun memberikan informasi kepada orang lain serta dapat digunakan untuk alat berkomunikasi baik satu arah ataupun dua arah

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari teknologi Informasi dan Komunikasi adalah teknologi yang memproses atau mengolah dan memproduksi informasi serta menyebar-luaskan atau memulifikasinya seperti komunikasi media. TIK sendiri harus memiliki karakteristik yang mampu mendukung untuk penggunaannya diantaranya, yaitu TIK mampu menyediakan informasi, mudah digunakan, handal, memiliki siklus inovasi yang cepat serta waktu respon minimal.

2.1.2 E-Government

E-Government adalah suatu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Suatu penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. E-government memungkinkan masyarakat untuk dapat berinteraksi dan menerima layanan dari pemerintahan lokal, daerah, maupun pusat.

2.1.3 Manfaat TIK dalam E-Government

Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) oleh pemerintahan memunculkan beberapa keuntungan :

1. Meningkatkan efisiensi, penggunaan TIK dapat meningkatkan efisiensi dalam berbagi data atau informasi di dalam maupun antar pemerintahan
2. Meningkatkan pelayanan, penggunaan TIK dapat meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat
3. Membantu mencapai suatu kebijakan tertentu, penggunaan TIK dapat membantu menyosialisasikan kebijakan pemerintah kepada masyarakat sehingga pihak-pihak terkait dapat berbagi ide dan informasi terkait dengan suatu kebijakan tertentu
4. Membantu kontribusi terhadap kebijakan ekonomi, penggunaan TIK dalam e-government dapat mengurangi korupsi, meningkatkan keterbukaan dan kepercayaan terhadap pemerintah
5. Meningkatkan kontribusi terhadap reformasi, penggunaan TIK telah mengubah atau mereformasi berbagai bidang, seperti: memperbaiki transparansi dan fasilitasi berbagi informasi
6. Meningkatkan kepercayaan antara pemerintah dengan masyarakatnya, penggunaan TIK dapat meningkatkan good governance melalui peningkatan transparansi, mengurangi korupsi sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pemerintah

2.1.4 Sistem Informasi Desa

Sistem Informasi Desa adalah proses dan aplikasi/media berbasis komputer dan internet, pengelolaan Informasi Desa, mendukung fungsi dan tugas pemerintah desa, yang didalamnya memuat administrasi kependudukan, perencanaan, pelaporan, pengelolaan asset, pengelolaan anggaran, layanan publik, transmisi Informasi atas ke bawah atau sebaliknya, komunikasi lintas sektoral, komunikasi Pemerintah Desa dan Masyarakat, dan sebagainya.[1] Berdasarkan pengertian diatas, jenis aplikasi yang dibutuhkan suatu desa bisa saja membutuhkan lebih dari satu aplikasi, misalnya Aplikasi Validasi Penduduk untuk pengelolaan data dan pelayanan kependudukan seperti (KTP, KK, Akta Kelahiran dan surat Keterangan), SISKEUDEDES untuk mengelola keuangan/anggaran desa, aplikasi profil desa, Media sosial (Facebook, Twitter, whatsapp, email, google drive, Blogg) dan sebagainya.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Rozalia & Ruhana (2015) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Yusmanita dalam Kurniawati (2018) motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing, dengan demikian maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Terry Mitchell dalam Setiawan (2016) motivasi kerja adalah proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.

2.2.1 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Rahayu (2017) tujuan motivasi kerja adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
3. Mengefektifkan pengadaan karyawan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.2.2 Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno Edy dalam Winda dan Hamzah (2018) dimensi motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Intern : keinginan untuk hidup, penghargaan, pengakuan
2. Faktor Ektern : kondisi lingkungan kerja (cahaya yang cukup, bersih, strategis), adanya jaminan pekerjaan

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Mangkunegara dalam Rozalia dan Ruhana (2015) indikator motivasi kerja meliputi :

1. Kebutuhan keberadaan (Existence Needs) mencakup seluruh bentuk hasrat material dan fisiologisnya.

2. Seperti imbalan gaji, remunerasi dan kondisi kerja. Kebutuhan relasi (Relatedness Needs) mencakup kebutuhan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan pertumbuhan (Growth Needs) meliputi kebutuhan yang mendorong seseorang untuk tumbuh mencapai tujuan yang lebih tinggi

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2006) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Ernawati (2016) disiplin kerja memiliki 3 aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sikap mental (mental attitude)
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. menaati segala hal secara cermat dan tertib

Dari beberapa pendapat ahli di atas mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang (2017) tujuan dari disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok
2. Tujuan khusus disiplin kerja yaitu :
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek

2.3.2 Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat dua bentuk disiplin kerja menurut Ilahi (2017) dua bentuk tersebut yaitu :

1. Self imposed discipline (disiplin yang timbul dari dirinya). Dirinya yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaiknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
2. Command discipline (disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seseorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, bisa meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian human resources, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut Aziz (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Menurut Khoirinisa (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut, yaitu :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin

2.3.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut (Alam, 2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak, sehingga tidak terjadinya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya antara kepemimpinan dan pihak Human Resources yang mengeluarkan surat perihal disiplin kerja.

2.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketetapan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

2.4 Peningkatan Kinerja

Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Payaman Simanjuntak dalam Alimudin et al., (2019) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Wirawan dalam Lubis (2015) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai dan Sagala dalam Lubis (2015) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam Lubis (2015) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mashun dalam Lubis (2015) kinerja adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

2.4.1 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Rozalia dan Ruhana (2015) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran)
Standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis
2. *Quality of output* (kualitas keluaran)
Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. *Timelines of output* (waktu keluaran)
Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja

4. *Presences at work* (tingkat kehadiran)
Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan)
Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)
Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana

2.5 Penelitian Terdahulu

Arif Marsal dan Fitri Hidayati (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau. Penelitian ini melakukan suatu kajian tentang pengaruh Media Sosial terhadap Kinerja Pegawai diLingkungan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun objek dalam penelitian ini adalah pegawai dilingkunganUIN Sultan Syarif Kasim Riau jumlah sampel sebanyak 83 orang. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesionerdiperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,096 atau 9,6% dengan signifikan $0,004 < 0,05$. Hal inimembuktikan bahwa Penggunaan Media Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 9,6% dansisinya sebesar 90,4% dipengaruhi faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Untuk meningkatkanKinerja Pegawai maka diperlukan dukungan oleh pihak Universitas untuk menyediakan fasilitas jaringaninternet sehingga penyampaian informasi baik yang terkait bidang akademik maupun administrasi umum dapatdisampaikan dengan mudah dan dengan waktu yang cepat. Perbaikan-perbaikan jaringan sebaiknya dapatdilakukan dengan waktu yang cepat sehingga tidak menjadi hambatan dalam penyampaian informasi olehpegawai kepada stakeholder.

Abdul Rachman Saleh (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Dsiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Inko Java. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan keempat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai F hitung $9,256 > F$ tabel yaitu 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java. Kemampuan variabel independen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), etos kerja (X3), dan lingkungan kerja (X4) dalam menjelaskan variabel dependen produktivitas kerja (Y) adalah Adjusted R Square 33,7% sedang sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Dari analisis tersebut, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut: perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengupayakan hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja karena dengan meningkatnya ketiga hal tersebut produktivitas kerja yang menjadi target perusahaan dapat tercapai, selain itu perusahaan juga perlu lebih memperhatikan perihal lingkungan kerja karyawan agar tercipta hasil yang seimbang antara apa yang telah perusahaan berikan dengan apa yang telah karyawan kontribusikan kepada perusahaan.

Noni Ardian (2019) dalam Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui insentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruhinsentif, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadapprestasi kerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), regresi linierberganda, dan uji kesesuaian (test goodness of fit). Berdasarkan hasil pembahasan diketahui bahwainsentif ,motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai berpengaruh secara serempak (simultant)terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB sedangkan secara parsial insentif berpengaruh terhadapkinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan,motivasi kerja berpengaruh signifikanterhadap prestasi kerja karyawan sedangkan kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadapprestasi kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2.6 Kisi-Kisi Operasional Variabel

Tabel 2.1 Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Media Sosial (X1)	Akses internet	Kemudahan dalam mendapatkan informasi
	Keputusan membeli	Memiliki kepercayaan terhadap media sosial yang memiliki situs online
Motivasi Kerja (X2)	Fisiologis	Kecukupan sandang, pangan,

		dan papan
	Rasa Aman	Keamanan fisik dan fisiologis
	Sosial	Pengakuan akan keberadaan dan penghargaan
	Prestise	Simbol status
	Aktualisasi diri	Kesempatan untuk mengembangkan diri
Disiplin Kerja (X3)	Kehadiran	Jumlah kehadiran pekerjaan, ketaatan pada peraturan
	Ketaatan	Kehadiran, metaati jam kerja
	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu terhadap pekerjaan
Peningkatan Kinerja (Y)	Kualitas pekerjaan	Ketelitian dan kerapian kerja
	Kuantitas kerja	Jumlah rencana kerja yang dapat diselesaikan
	Kemampuan bekerja sendiri	Ketepatan dalam penyusunan rencana kerja
	Pengetahuan dan keterampilan kerja	Tingkat pengetahuan dalam mengelola tenaga kerja
	Tanggung jawab	Tanggung jawab terhadap hasil kerja

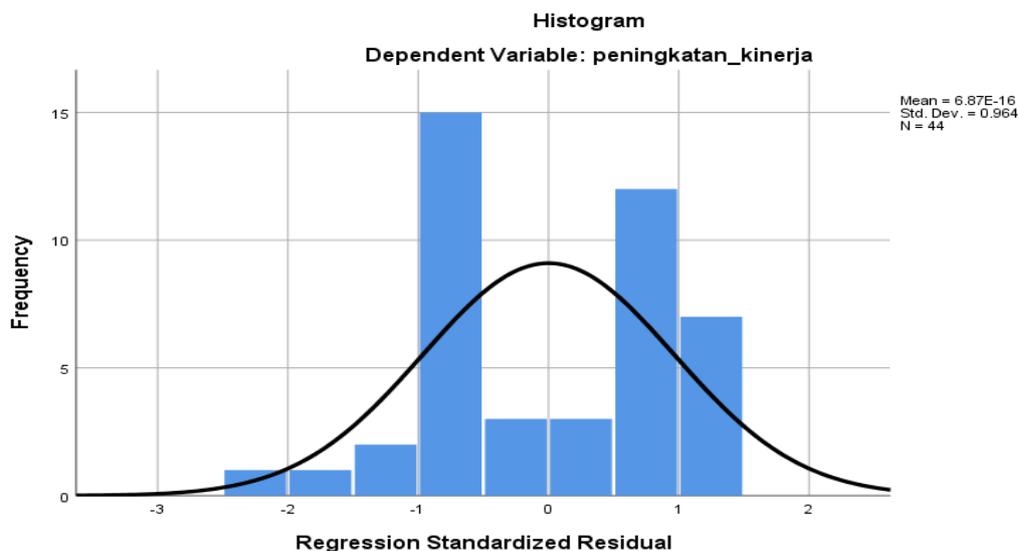
3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Sipare-Pare Tengah dengan jumlah sebanyak 44 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 44 orang. Dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari mengukur panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini menggunakan hasil perhitungan IBM Statistical Package For The Social Science (SPSS) versi 26 yang bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

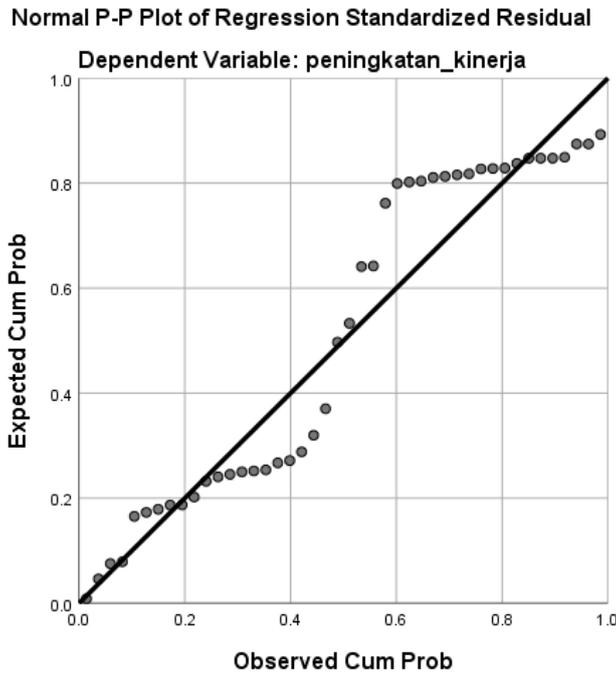
4 Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat tampilan grafik Histogram dan Grafik P-P Plot, tampilan grafik histogram terdapat pada gambar 4.1, dimana grafik ini memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.



Gambar 4.1 Histogram
Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)



Gambar 4.2 Grafik P-Plot
Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Pada gambar 4.2 P- P Plot diatas ini terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih menguatkan hasil uji normalitas dengan grafik P-P Plot dilakukan dengan analisis Kolmogrov-Smirnov dengan ketentuan jika Asmp. Sig (2-tailed) $>0,05$ maka tidak mengalami gangguan distribusi normal, sedangkan jika nilai Asmp. Sig.(2-tailed) $<0,05$ maka mengalami gangguan distribusi normal.

4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah model dalam regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Adapun hasil pengujian multikolinearitas yang didapat dengan menggunakan SPSS versi 26 terlihat pada tabel 4.2 dibawah ini.

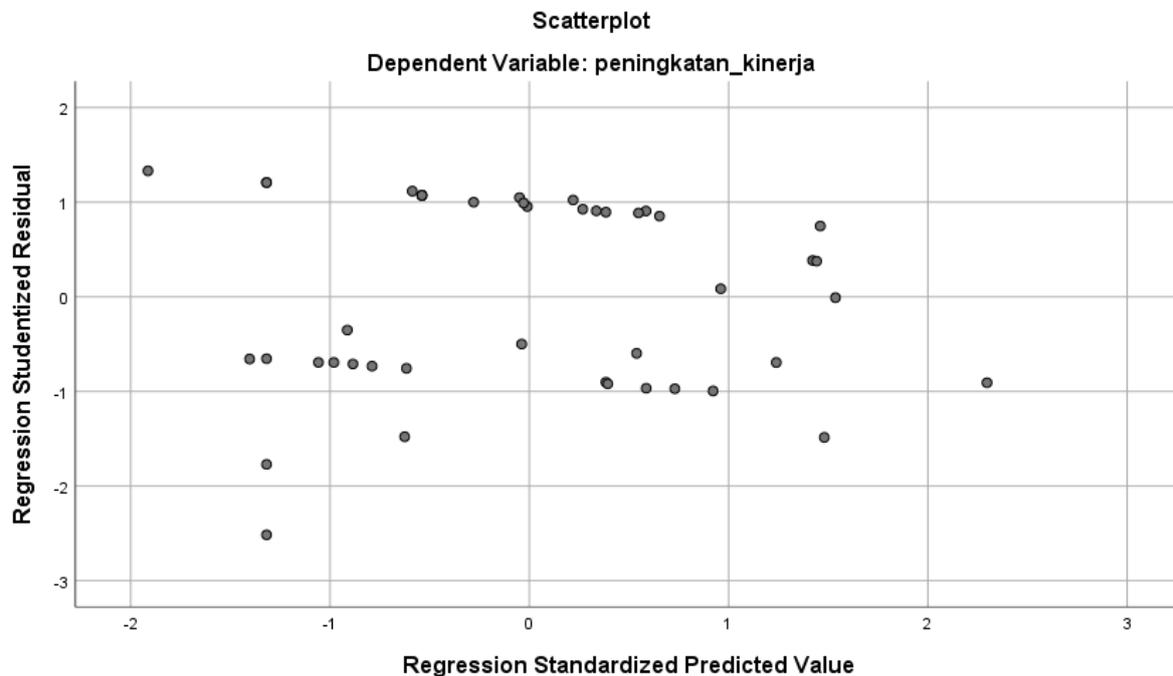
Tabel 4.1 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.398	5.093		4.594	.000	13.104	33.692		
	media_sosial	.119	.187	.104	2.636	.528	-.259	.498	.918	1.089
	motivasi_kerja	.017	.193	.015	2.089	.930	-.372	.406	.813	1.230
	disiplin_kerja	-.175	.203	-.146	2.861	.394	-.585	.235	.846	1.182

a. Dependent Variable: peningkatan_kinerja

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Variabel Media Sosial, Variabel Motivasi Kerja, Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai VIF masing-masing 1.089, 1.230, 1.182 yang keseluruhan tingkat melebihi 10, sehingga terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian.

4.3 Uji Heteroskedasitas



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Penelitian 2023 (data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

4.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas terdiri dari Media Sosial, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, sedangkan variabel terikat yaitu Peningkatan Kinerja.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Apabila nilai sig < 0,05 atau thitung > ttabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila nilai sig > 0,05 atau thitung < ttabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Nilai ttabel didapat dengan cara:

$$Df = (n-k-1) = (44-4-1)$$

$$= 39$$

$$\alpha = 0,05$$

$$T_{tabel} = 1,684$$

Hasil pada Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.2 Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.398	5.093		4.594	.000	13.104	33.692		

media_sosial	.119	.187	.104	2.636	.528	-.259	.498	.918	1.089
motivasi_kerja	.017	.193	.015	2.089	.930	-.372	.406	.813	1.230
disiplin_kerja	-.175	.203	-.146	2.861	.394	-.585	.235	.846	1.182

a. Dependent Variable: peningkatan_kinerja

4.5 Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian statistik yang telah dilakukan dibawah ini, maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 2.352, dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian, nilai Fhitung 2.352 > Ftabel 1.684 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa Media Sosial (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja (Y) pada Kantor Desa Sipare-Pare Tengah. Dengan demikian hipotesis penelitian tersebut dapat diterima.

Tabel 4.3 Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.443	3	2.814	2.352	.000 ^b
	Residual	319.443	40	7.986		
	Total	327.886	43			

a. Dependent Variable: peningkatan_kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin_kerja, media_sosial, motivasi_kerja

4.6 Koefisien Determinan (R²)

Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinan (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.093 _a	.603	.601	2.86928	.009	.116	3	40	.000	2.318

a. Predictors: (Constant), media_sosial, motivasi_kerja, disiplin_kerja

b. Dependent Variable: peningkatan_kinerja

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil pengujian koefisien determinan dapat dilihat pada nilai koefisien Adjusted R Square. Dengan besarnya nilai koefisien Adjusted R Square 0,601 atau sama dengan 60,1%. Maka pada nilai Peningkatan Kinerja sebesar 60,9% yang dapat dijelaskan melalui Variabel Motivasi Kerja, Variabel Disiplin Kerja, Variabel Teknologi sedangkan 39,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5 Kesimpulan

1. Secara parsial bahwa Variabel Media Sosial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Peningkatan Kinerja dengan nilai thitung 2.636 > Ftabel 1.684 dengan nilai signifikan 0,215 > 0,05
2. Secara parsial bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Peningkatan Kinerja dengan nilai thitung 2.089 > Ftabel 1.684 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05
3. Secara parsial bahwa Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Peningkatan Kinerja dengan nilai thitung 2.861 > Ftabel 1.684 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05
4. Uji koefisien determinan dapat dilihat pada nilai koefisien Adjusted R Square. Dengan besarnya nilai koefisien Adjusted R Square 0,601 atau sama dengan 60,1%. Maka pada nilai Peningkatan Kinerja sebesar 60,1% yang dapat dijelaskan melalui Variabel Media Sosial, Variabel Motivasi Kerja, Variabel Disiplin Kerja sedangkan 39,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Daftar Pustaka

- Afriani, F., & Kasiruddin. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(1), 34–54.
- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, Ni Nyoman Yulianthini2, J. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–8.
- Alimudin, A., Falani, A. Z., Mudjanarko, S. W., & Limantara, A. D. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30737/Ekonika.V4i1.337>

- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Kawet, L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Kurniawati, A. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Prestasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sumbersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. *Proceedings*, 1(1), 360–371.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102–114.
- Patras, Y. E. (2017). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior Dosen*. 1(1), 8–14.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rozalia, N. A., & Ruhana, H. N. U. I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 26(2), 86280.
- Sagita Novyanti, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1), 105–115.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Surya Ramadhan, Sumitro Sarkum, I. P. (2019). *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu*. V(1), 135–138. <https://doi.org/10.31294/jtk.v4i2>