

## Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima pada Masa Pandemi Covid-19

**Yusrizal Yusrizal**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima  
Korespondensi penulis: [Yusrizal.cool@gmail.com](mailto:Yusrizal.cool@gmail.com)

**Amirulmukminin**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima  
E-mail: [amirul.stiebima@gmail.com](mailto:amirul.stiebima@gmail.com)

**Abstract.** *This research is descriptive research, namely research conducted to analyze the motivation and work discipline of Bima City Bappeda employees during the Covid-19 pandemic. The number of samples used is 38 people, with the sampling technique used is purposive sampling. After testing the validity, then all the instruments are valid and reliable. Based on the test results starting from the validity test, the reliability test states that it is valid and reliable. For testing the One Sample Test on Work Motivation, it is stated that "It is suspected that the Work Motivation of Bima City Bappeda Employees during the Covid-19 Pandemic is more than or equal to 75% of the expected (already high) criteria" can be proven or accepted. Meanwhile, for the One Sample Test Test on Work Discipline, it is stated that the Work Discipline of the Bima City Bappeda Employees during the Covid-19 Pandemic is more than or equal to 75% of the expected (already high) criteria. at the research site.*

**Keywords:** *Motivation, Discipline and Work.*

**Abstrak.** Penelitian ini adalah penelitian Deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk analisis motivasi dan disiplin kerja pegawai bappeda kota bima pada masa pandemi covid-19. Jumlah sampel yang digunakan adalah 38 orang, dengan Tehnik sampling yang digunakan adalah Purposive Sampling. Setelah dilakukan uji validitas, maka semua instrument tersebut valid dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji pengujian mulai dari uji validitas, uji reliabilitas menyatakan valid dan reliabilitas. Untuk pengujian Uji One Sample Test pada Motivasi Kerja menyatakan bahwa "Diduga Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 lebih dari atau sama dengan 75 % dari Kriteria yang diharapkan (sudah tinggi)" dapat dibuktikan atau diterima. Sedangkan untuk pengujian Uji One Sample Test pada Disiplin Kerja menyatakan bahwa Diduga Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 lebih dari atau sama dengan 75 % dari Kriteria yang diharapkan (sudah tinggi)" dapat dibuktikan atau diterima penelitian ini sesuai yang terjadi di tempat penelitian.

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin dan Kerja.

## LATAR BELAKANG

*Corona Virus Diseases 2019* atau disebut dengan nama lain covid-19 menjadi permasalahan yang banyak menyoroti perhatian masyarakat diberbagai belahan dunia.sejak pertama kali diketahui kemunculannya dari pasien yang terinfeksi covid-19 di wuhan,Provinsi Hubei china Pada 8 desember 2019 kini virus ini telah menyebar ke 216 negara (WHO, 13 Juni 2020). Pandemi Covid-19 ini tidak hanya mengancam kesehatan manusia, namun juga telah mempengaruhi kemerosotan ekonomi (Shangguan, Wang, & Sun, 2020). Penyebaran virus corona yang sudah semakin besar di indonesia mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah preventif untuk memutus mata rantai penularan virus corona.salah satunya dengan cara menerapkan skema kerja dari rumah atau Work From Home (WFH).Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Menyampaikan kebijakan nasional tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara selama merebaknya kasus covid-19 sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah.Kebijakan ini tertuang dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB No.34 Tahun 2020 Tentang penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara. Dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Mengutip Surat Edaran Menteri PAN-RB tersebut terdapat beberapa ketentuan, Pertama,Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Di 2 Instansi Pemerintah dapat bekerja dirumah/tempat tinggal (Work From Home). Namun Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memastikan minimal terdapat 2 level pejabat struktural tertinggi tetap melaksanakan tugasnya dikantor agar penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan kepada masyarakat tidak terganggu. Di masa norma baru Menteri PAN-RB Menetapkan SE No. 58/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam tatanan norma baru yang menyatakan bahwa ASN Tetap menjalankan tugas dan fungsi secara produktif,di mana pada masa transisi di kantor pemerintah kembali memungkinkan bekerja dikantor. Pelaksanaan Kombinasi Kerja WFH dan WFO Mendukung kinerja pegawai yang bisa mengkonfirmasi secara objektif dan adil.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hafidzih, 2019).

## **OPTIMAL**

**Vol.2, No.2 Juni 2022**

e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: 2962-4444, Hal 89-102

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bisa melakukan suatu tindakan atau yang pada hakikatnya ada secara internal atau eksternal dan positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai oleh setiap orang pegawai dalam bekerja. Menurut Anoraga (2006), motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya bisa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang didapatkan oleh pegawai tersebut. Sedangkan Mc. Cormick (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Munandar (2001) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Bila seorang individu memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya, maka hal tersebut yang menyebabkan individu tersebut untuk bertindak, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan kerja yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual yang berhubungan dengan organisasi maupun lingkungan kerja.

Menurut Hasibun dalam Sinambela (2016) “Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Menurut Siswanto (2013), menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dari tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima sebagai moto utama perencanaan pembangunan di Kota Bima tentunya sangat membutuhkan disiplin kerja pegawai yang baik. Peningkatan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai dalam bekerja akan membawa dampak yang sangat baik terhadap para pegawai untuk selalu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya yang telah diberikan dalam

merencanakan segala pembangunan di Kota Bima. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja dimasa pandemi covid-19 seperti saat ini merupakan tantangan manajemen yang paling serius untuk dilakukan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi juga sangat penting tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, disiplin kerja pegawai pada saat pandemi Covid-19 terlihat ada sedikit penurunan kehadiran pegawai dikantor tapi tidak begitu banyak ini terlihat dari pengisian absensi kehadiran pegawai pada saat jam kerja yang diberikan oleh pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima pada saat pandemi covid-19. mulai dari sebelum pandemi covid-19 para pegawai masuk kerja setiap hari namun kemudian berubah pola kerja yang diterapkan oleh pemerintah pada saat kondisi pandemi covid-19, pegawai mulai bekerja dengan sistem kerja kombinasi yaitu WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) dilakukan secara bergantian sesuai surat edaran yang dikeluarkan pemerintah. Fenomena yang ada di BAPPEDA Kota Bima adalah motivasi kerja pegawai sempat terganggu karena akibat dari adanya pemberlakuan sistem kerja kombinasi WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) yang membuat para pegawai tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya., hal lain yang juga mempengaruhi menurunnya motivasi kerja dimana pemberlakuan WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) dimana berkurangnya jumlah pegawai yang masuk kerja di akibatkan oleh sistem WFO dan WFH sesuai kapasitas 50% pegawai kerja dirumah dan 50% kerja dikantor yang mempengaruhi minat bekerja yang rendah serta mempengaruhi disiplin waktu kerja yang berlaku sehingga banyak pekerjaan yang terkendala karena tidak bisa terkontrolnya pegawai yang bekerja Namun pada saat kondisi pandemi mulai menunjukkan suatu perubahan yang sangat signifikan maka para pegawai kembali termotivasi menyelesaikan pekerjaannya yang sempat terkendala dan juga para pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja Menurut Malayu SP. Hasibuan (2003:92 ) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan yang ingin dicapai seorang pegawai antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi kerja pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar sesama, meningkatkan loyalitas terhadap instansi tersebut, kreatifitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas. Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi Kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya.. Menurut Bangun (2012) Motivasi Kerja merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mempunyai tujuan untuk melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan yang ingin di capai.

Menurut Rivai (2015) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019) Motivasi Kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri para pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan yang ada didalam instansi tersebut.

Menurut Suswanto (2020) “Motivasi Kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.

Indikator-indikator motivasi kerja Menurut Fadillah (2013) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap Pekerjaan yang di kerjakannya agar diselesaikan tepat pada waktunya.
- b. Prestasi Kerja, mengerjakan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mendapatkan hasil pekerjaan yang cukup baik.

- c. Peluang Untuk Maju, keinginan untuk mendapatkan upah dan hasil yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
- d. Pengakuan Atas Kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya dan mendapatkan sebuah penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai.
- e. Pekerjaan Yang Menantang, keinginan untuk bisa mencoba menguasai suatu pekerjaan dibidangnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

## **b. Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan yang berlaku didalam instansi atau kantor.”.

Menurut Hartatik (2014) menyebutkan 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 instansi serta norma–norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto (2013) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Handoko (2017) “ Disiplin Kerja adalah Sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013), yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran sangat penting diperhatikan oleh para pegawai agar bisa hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah di berlakukan oleh pimpinan dan harus ditaati bersama oleh para pegawainya.

- 2) Tingkat Kewaspadaan yaitu selalu waspada dan patuh terhadap hal-hal yang bisa membahayakan pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu selalu memperhatikan pedoman-pedoman dalam bekerja sesuai batasannya.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja yaitu selalu memperhatikan segala bentuk aturan-aturan yang berlaku di kantor dan mendapatkan sanksi apabila melanggarnya.
- 5) Etika Kerja yaitu selalu menjaga perilaku dan tidak membuat keributan saat melaksanakan pekerjaannya.

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Adapun standar yang digunakan adalah sebesar 75% Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diajukan hipotesis Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 lebih besar atau sama dengan 75%. Begitupun untuk hipotesis variabel Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 lebih besar atau sama dengan 75% . **Sehingga Hipotesis Statistiknya adalah**

- a.  $H_{01} : \mu \geq 75\%$  Diduga Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Masih Rendah  
 $H_{a1} : \mu < 75\%$  Diduga Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Sudah Tinggi
- b.  $H_{02} : \mu \geq 75\%$  Diduga Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Masih Rendah  
 $H_{a2} : \mu < 75\%$  Diduga Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 Sudah Tinggi

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (Independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain (Sugiyono, 2010). Dalam

penelitian ini akan membahas “Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19”. Adapun instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang bersifat tertutup dimana dengan skala likert. Namun sebelumnya, kuesioner tersebut dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selain menggunakan instrumen adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dan studi pustaka.

Adapun populasi dalam penelitian ini, adalah seluruh pegawai Bappeda Kota Bima yang berjumlah sebanyak 51 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana pertimbangannya adalah bahwa ASN wajib masuk kerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 38 ASN. Selanjutnya data yang berhasil dikumpulkan akan dilakukan analisis data menggunakan aplikasi SPSS Versi 23 untuk menentukan penelitian nilai t-test sebagai dasar uji Hipotesis, dengan kriteria Dengan ketentuan bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil Untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan SPSS 23. Namun sebelumnya perlu diketahui, instrumen dikatakan valid jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari dengan  $r_{tabel}$ , dimana standar minimum validitas adalah 0,300. Artinya jika melebihi nilai standar minimum tersebut atau  $r_{tabel} = 0,300$  maka dikatakan valid, begitupun sebaliknya. Hal yang sama juga pada uji Reliabilitas, jika nilai perhitungan reliabilitas melebihi 0,6 maka dikatakan pernyataan tersebut reliabel. Adapun Uji Validitas dan reliabel yang dilakukan menggunakan SPSS 23, maka diperoleh hasil validitas sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan Variabel Motivasi Kerja		Pernyataan Variabel Disiplin Kerja		Keterangan
X1.1	0,906	X2.1	0,836	Valid
X1.2	0,609	X2.2	0,850	Valid
X1.3	0,906	X2.3	0,673	Valid
X1.4	0,864	X2.4	0,876	Valid
X1.5	0,880	X2.5	0,884	Valid
X1.6	0,682	X2.6	0,856	Valid
X1.7	0,862	X2.7	0,786	Valid
X1.8	0,544	X2.8	0,838	Valid
X1.9	0,718	X2.9	0,713	
X1.10	0,751	X2.10	0,705	
		P9	0,631	Valid
<b>Reliabilitas</b>		<b>Reliabilitas</b>		
0,931		0,942		

Dari data tersebut, maka diperoleh nilai setiap butir pernyataan melebihi nilai 0,300 artinya pernyataan tersebut valid. Sementara untuk standar reliabilitas juga memenuhi yaitu melebihi nilai 0,60.

## 2. Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 23 dengan teknik analisis data *one sample test* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Uji *One-Sample Statistics***

<b>One-Sample Statistics</b>				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi	38	48.50	2.826	.458
Disiplin Kerja	38	46.92	3.766	.611

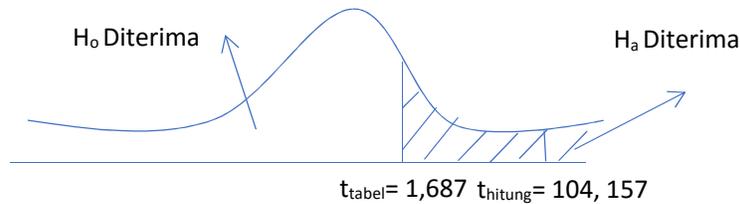
Berdasarkan tabel 3. *One-Sample Statistics* di atas menunjukkan nilai statistik deskriptif MotivasiII Kerja dan Disiplin Kerja, yaitu N = 38 artinya jumlah sampel yang di pakai adalah 38 responden. Nilai Mean pada motivasi kerja sebesar = 48,50 artinya rata-rata hitung adalah 48,50 Std. Deviation atau simpangan baku adalah sebesar 2.826, dan Std. Error Mean adalah sebesar 0,458. Sedangkan nilai Mean pada disiplin kerja sebesar = 46,92 artinya rata-rata hitung adalah 46,92 Std. Deviation atau simpangan baku adalah sebesar 3.766. Dan Std. Error Mean adalah sebesar 0,611.

Tabel 3. Hasil Analisis *Uji One Sample Test*

	Test Value = 75					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Motivasi	104.157	37	.000	47.750	46.82	48.68
Disiplin Kerja	75.575	37	.000	46.171	44.93	47.41

**a. Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja**

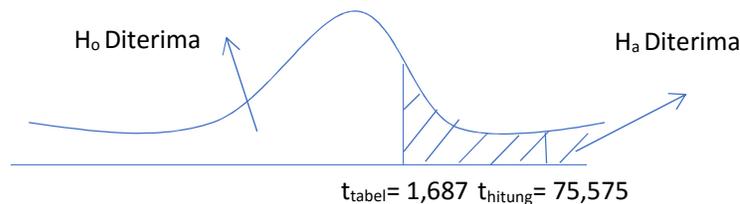
Berdasarkan hasil pengolahan data, Berdasarkan tabel 4. *Uji One Sample Test* diperoleh motivasi Kerja yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  yaitu ( $104,157 > 1,687$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa motivasi kerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Bima sudah tinggi.



Gambar 1. Grafik Uji Hipotesis Variabel Motivasi Kerja

**b. Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan tabel 4. *Uji One Sample Test* dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  yaitu ( $75,575 > 1,687$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Bima sudah tinggi. Lebih jelasnya perhatikan gambar grafik uji hipotesis berikut ini.



Gambar 2. Grafik Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji pengujian mulai dari uji validitas, uji reliabilitas menyatakan valid dan reliabilitas. Untuk pengujian *Uji One Sample Test* pada Motivasi Kerja menyatakan bahwa “Diduga Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 lebih dari atau sama dengan 75 % dari Kriteria yang diharapkan (sudah tinggi)” dapat dibuktikan atau diterima. Sedangkan untuk pengujian *Uji One Sample Test* pada Disiplin Kerja menyatakan bahwa Diduga Disiplin Kerja Pegawai

Bappeda Kota Bima Pada Masa Pandemi Covid-19 lebih dari atau sama dengan 75 % dari Kriteria yang diharapkan (sudah tinggi)” dapat dibuktikan atau diterima penelitian ini sesuai yang terjadi di tempat penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha,R.N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial.Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62
- Ahmadi, Hardiyanto. 2021. *Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja&Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19*. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/jamr/article/view/259>. Di Akses 2 Mei 2021;
- Amalia, dkk. 2021. *Motivasi, Disiplin, dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Masa Pandemi Covid-19 di KPP Pratama Sidoarjo Utara*.<http://reset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/11138>. Diakses 2 Mei 2021.
- Anwar, P. Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung:PT. RemajaRosdakarya.
- A. Sofi'i. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intention To Leave Dengan Kompensasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Pt. Bentoel Prima)*. Universitas Muhammadiyah Malang 2020
- Bayu Fadilah, ddk. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. NjonjaMeneer Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Indonesia*. Vol. 2, Nomor 2, Tahun 2013.
- David Ahmad Yani & Rahi Tyas Maharani. 2021. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid-19*.

**OPTIMAL**

**Vol.2, No.2 Juni 2022**

e-ISSN: 2962-4010; p-ISSN: 2962-4444, Hal 89-102

- Fitriyaningsih & Mistar. 2020. *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima*. Journal of Business and Economics Research (JBE). Vol.1, No.3, October 2020, Hal. 241-244. ISSN 2716-4128 (Media Online)
- Ghozali, Imam 2013. *Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19*. Semarang . Badan Penerbit Undip.
- GR. Terry, 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty. Hani Handoko, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Handoko, H.T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indah Hartatik Puji, 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- J.L.Keles. 2020. *Hubungan Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ASN Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*
- Mc Clelland, D. (2004). *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teorike Praktik*, Jakarta : RajaGrafindoPersada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sadikin, 2020. <https://www.kemkes.go.id/article/view/20030400008>. Di Akses 2 Mei 2021.

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. PT. BumiAksara, Jakarta.
- Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, BumiAksa.
- Siregar. Ahmad Alwi, 2020. <https://komisiinformasi.lampungprov.go.id>. Di Akses 2 Mei 2021.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabet
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi* . Bandung : Alfabeta
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Glora AksaraPratama