



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Depok

Intan Firliyani

intanfirliyani103@gmail.com

Universitas Pamulang

Nariah

dosen02459@gmail.com

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: intanfirliyani103@gmail.com

Abstrak. *This research aims to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance at the Depok City Education Office. The type of research used is quantitative research. Data collection was carried out by utilizing the research instruments used, the data analysis used was quantitative/measurable with the aim of testing previously established hypotheses. In this study, the samples were 58 employees at the Depok City Education Office. The regression equation concludes that there is an influence between X1 and Y. The correlation coefficient is 0.787, meaning that the two variables have a strong level of influence. Thus, H01 is rejected and Ha1 is accepted, this shows that there is a partially significant influence between X1 and Y. That variable X2 influences variable Y by 78.9% while the remaining 21.1% is influenced by other factors. Thus, H02 is rejected and Ha2 is accepted, this shows that there is a partially significant influence between the level of relationship is very strong with Y. The R-Square value is 0.795, so it can be concluded that the variables of work discipline and work motivation influence employee performance variables by 79.5% while the remaining 20.5% is influenced by other factors.*

Keywords: *Work Discipline; Work motivation; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/ dapat diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok yang berjumlah 59 pegawai. Persamaan regresi disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y. Koefisien korelasi sebesar 0,787 artinya kedua variabel tersebut mempunyai tingkatan pengaruh yang kuat. Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara X1 dan Y. Bahwa variabel X2 berpengaruh ke variabel Y sebesar 78,9% sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara X2 terhadap Y. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,892 berada pada rentang 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, artinya X1 dan X2 memiliki tingkat hubungan yang sangat terhadap Y. Nilai R-Square sebesar 0,795 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 79,5% sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Motivasi kerja; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting pada suatu organisasi karena berperan dalam perencanaan, pelaku dan penentu atas terwujudnya suatu tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dilihat atas sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan produktifitas kerja yang baik. Kedisiplinan dalam bekerja mencerminkan kualitas seorang Pegawai.

Pada saat ini Indonesia sudah memasuki era globalisasi dan moderensasi yang penuh dengan tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki wawasan yang tinggi agar mampu memahami serta menguasai teknologi yang canggih dimasa sekarang ini.

Tugas utama Pegawai merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai menjadi salah satu komponen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga kinerja Pegawai selalu menjadi pusat perhatian atasan, karena merupakan salah satu ujung tombak dalam mencapai tujuan.

Ada beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja Pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan Pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya motivasi, pengaruh tersebut bisa juga berasal dari lingkungan, teman sekerja yang juga menurun semangatnya, hal tersebut merupakan penyebab menurunnya kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, jelas terlihat bahwa disiplin dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja Pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA DEPOK”.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

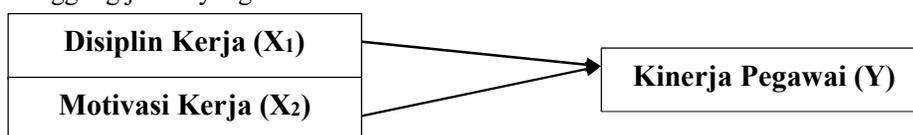
Menurut Husain (2018:6), “Disiplin kerja adalah suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku Pegawai sehingga perilaku Pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para Pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja”.

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau *negative*, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:9), “Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh Pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha1 = Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok.

Ha2 = Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok.

Ha3 = Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019:16), “Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya datang ke kantor tepat waktu	0,701	0,258	Valid
Saya selalu pulang tepat waktu	0,551	0,258	Valid
Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya	0,703	0,258	Valid
Job description sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,672	0,258	Valid
Atasan saya menegur jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu	0,714	0,258	Valid
Instansi memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para karyawan	0,868	0,258	Valid
Instansi memberlakukan peraturan kepada seluruh karyawan dengan adil	0,840	0,258	Valid
Instansi bertindak tegas tidak memihak pada kepentingan sepihak	0,779	0,258	Valid
Pemberian sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin dengan baik	0,762	0,258	Valid
Pimpinan selalu aktif dalam melakukan pengawasan	0,841	0,258	Valid

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Gaji yang saya terima sesuai dengan jumlah pekerjaan yang saya kerjakan	0,785	0,258	Valid
Gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,587	0,258	Valid
Instansi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	0,811	0,258	Valid
Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman	0,789	0,258	Valid
Instansi mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (ulang tahun)	0,817	0,258	Valid
Instansi memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	0,774	0,258	Valid

Instansi memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi	0,793	0,258	Valid
Instansi menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	0,795	0,258	Valid
Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan	0,825	0,258	Valid
Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinil	0,765	0,258	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,860	0,258	Valid
Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	0,735	0,258	Valid
Kuantitas kerja saya melebihi yang ditetapkan oleh instansi	0,856	0,258	Valid
Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,426	0,258	Valid
Saya mampu mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,859	0,258	Valid
Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	0,864	0,258	Valid
Saya selalu mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi	0,771	0,258	Valid
Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0,889	0,258	Valid
Saya dapat bekerja dengan baik antar rekan kerja	0,636	0,258	Valid
Saya dapat melaksanakan pekerjaan demi kelancaran operasional instansi	0,740	0,258	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel 1, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item pernyataan memiliki nilai *corrected* lebih besar dari nilai tabel 0,258 untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabel

Variabel	Nilai Cronbatch's Alpha	Nilai Batas	Status
Diisplin Kerja (X1)	0,907	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,925	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,912	0,600	Reliabel

Sumber : Data hasil olah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* > 0,60.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

Disiplin Kerja (X1)	0,296	3,378
Motivasi Kerja (X2)	0,296	3,378

Sumber : Data hasil olah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh hasil tolerance masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja sebesar 0,296 dan motivasi kerja sebesar 0,296 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai VIF disiplin kerja sebesar 3,378 dan motivasi kerja sebesar 3,378 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,739	2,417		1,547	,128
	Disiplin kerja	,140	,110	,142	1,265	,211
	Motivasi kerja	,780	,114	,769	6,850	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data hasil olah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas $Y = 3,739 + 0,140 X1 + 0,780 X2$, maka dapat disimpulkan :

- a. Nilai konstanta sebesar 3,739 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak ada, maka terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 3,739 point
- b. Nilai disiplin kerja 0,140 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0,140 point
- c. Nilai motivasi kerja 0,780 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja, maka setiap 1 unit perubahan pada variabel motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0,780 point

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,613	4,01095

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber : Data hasil olah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai R-square sebesar 0,620 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 62% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji f Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1882,817	2	941,409	106,502	,000 ^b
	Residual	486,165	55	8,839		
	Total	2368,983	57			

- a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
- b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Disiplin kerja

Sumber : Data hasil olah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel (106,502 $>$ 2,40), hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ sig (0,000 $<$ 0,1). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai persamaan regresi sederhana $Y = a + b(x)$ adalah $Y = 8,860 + 0,774(X1)$. Persamaan regresi ini disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Konstanta $a = 8,860$ menunjukkan bahwa, nilai kinerja pegawai saat ini diasumsikan bernilai 8,860 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja bernilai tetap. Konstanta $b = 0,774$ menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja maka nilai kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,774 satuan.

Koefisien korelasi sebesar 0,787 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,620 atau 62% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (9,533 $>$ 1,672) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ sig 0,1 atau (0,000 $<$ 0,1) . Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi sederhana $Y = a + b(X)$ adalah $Y = 4,539 + 0,901(X2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 berada pada rentang 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, artinya variabel motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,789 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 78,9% sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau (14,462 $>$ 1,672) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ sig 0,1 atau (0,000 $<$ 0,1) . Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi berganda, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,739 + 0,140 X1 + 0,780 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,739 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 3,739 point.
- b. Nilai disiplin kerja 0,140 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0,140 point.

- c. Nilai motivasi kerja 0,780 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0,780 point.

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,892 berada pada rentang 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,795 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai F hitung > F tabel atau ($106,502 > 2,40$), hal ini juga diperkuat dengan p value < sig 0,1 atau ($0,000 < 0,1$). Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Depok.

Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, tanggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden dan faktor lainnya seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut pertama, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok. Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 62% dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau ($9,533 > 1,672$) hal itu juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,1 atau ($0,000 < 0,1$). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok. Kedua, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok. Motivasi Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 78,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dan uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau ($14,462 > 1,672$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,1 atau ($0,000 < 0,1$). Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok. Ketiga, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan kontribusi sebesar 79,5% sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel atau ($106,502 > 2,40$), hal ini juga diperkuat dengan p value < sig 0,1 atau ($0,000 < 0,1$). Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. *Jurnal Sosial*.
- Arikunto, S. (2015). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1-12.
- Fachrezi, H. d. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, A. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research & Development*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ke7)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada PT Bank Danamon TBK Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Ir. Sri Hindarti, M. (2017). *Manajemen dan kepemimpinan dalam organisasi*. Cetakan 1.
- Kuncoro. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompenasasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas perindustrian dan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal CKI On SPOT*, 59-69.
- Lili Sularmi, N. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mega Perintis Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reamaja Rosdakarya.
- Mulyadi, P. W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Fenixindo Glibal Mandiri (Veneta System). *Jurnal Ilmiah*, 3(1).

- N.Lilis Suyani, K. Z. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1).
- Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Citilink Pondok Indah Jakarta Selatan). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3).
- Ridhotullah, J. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rona Tanjung, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai PT Zurich Topas Llife Batam. *Dimensi*, 342-359, 8(2).
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 90-103, 5(2).
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, S. d. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Homasindo Sukses Abadi. *Jurnal EMBA*, 154-163, 8(3).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugyiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyani, N. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cakrawala Citramega Multifinance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2).
- Tampubolon, C. (Mei 2016). *Faktor-faktor Motivasi*. Jurnal Motivasi Kerja.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.