

**Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pati**

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE N THE OFFICE OF YOUTH, SPORTS AND TOURISM N PATI
DISTRICT***

Prita Sabillia Rovinda¹, Syarifuddin²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹pritarovinda3@gmail.com , ²syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 38 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS 23 (*Stastical Package for the Social Sciences*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, disiplin kerja termasuk dalam kategori baik, begitu juga dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori baik dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine, analyze, and examine the effect of work discipline and work motivation on employee performance. This research was conducted at the Office of Youth, Sports and Tourism, Pati Regency. The research method used in this study is a quantitative method. The sample used is a saturated sample, with a total of 38 respondents. Data collection techniques used are interviews, questionnaires, literature study. The data processing in this study used the SPSS 23 (Statcal Package for the Social Sciences) software application. The data analysis techniques used were descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on the results of descriptive analysis, work discipline is included in the good category, as well as work motivation is included in the good category and employee performance is included in the good category. Based on the results of this study indicate that work discipline and work motivation partially and simultaneously affect the performance of employees at the Office of Youth, Sports and Tourism, Pati Regency.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.

A. LATAR BELAKANG

Peran Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang strategis dan sangat penting untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Menurut Segoro (2017:1) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses mengenai suatu masalah yang ada pada ruang lingkup pegawai, manajer, dan tenaga kerja yang lain, sehingga dapat menunjang aktifitas dalam organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kondisi dan perilaku pegawai sangat menentukan arah dan tujuan organisasi tersebut. Menyadari bahwa kinerja pegawai menentukan semuanya, maka setiap organisasi membutuhkan pegawai yang melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab atau bisa dikatakan dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Orocomna, Tumbel, & Asaloei (2018), menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan dalam organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Sedangkan Sinambela (2017:9), mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berharga sehingga perlu dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, terutama mengingat bahwa pada era teknologi dan industri telah sampai pada era 4.0, di mana iklim kompetisi yang dihadapi akan semakin berbeda. Hal ini memaksa setiap organisasi harus mampu bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi

akan memacu tiap organisasi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup sebuah organisasi dengan lebih memberikan fokus pada aspek pada sumberdaya manusia.

Data kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pariwisata Kabupaten Pati menunjukkan kenaikan yang signifikan setiap tahunnya. Mulai dari tahun 2017, 2018, dan 2019 kinerja pegawai terbilang sudah memenuhi target. Sedangkan untuk data presensi pegawai pada tahun 2019 dengan hasil rata – rata ketidakhadiran pada tahun 2019 adalah sebesar 2 % yang berarti presensi pegawai tidak terlepas dari motivasi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil pra kuesioner dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat indikasi-indikasi yang saling mempengaruhi satu sama lain namun indikasi tersebut memiliki solusi untuk mengurangi permasalahan dalam kinerja pegawai dengan melaporkan permasalahan sistem presensi sehingga dapat mencegah terjadinya keterlambatan presensi dimana hingga berdampak pemotongan gaji pegawai, pemotongan gaji pegawai juga berdampak kepada kualitas kinerja para pegawai dengan tidak menyelesaikan pekerjaan masing – masing sesuai target yang telah ditentukan, namun dibalik permasalahan sistem perlu adanya motivasi dari diri pegawai masing – masing untuk selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karena peningkatan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi dari pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kedisiplinan dan motivasi kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas**

Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana disiplin kerja pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati?
- b. Bagaimana motivasi kerja pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati?
- c. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati?

B. LANDASAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2017:4), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, penarikan, pemeliharaan, seleksi dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan individu maupun organisasi. Sedangkan Bintoro & Daryanto (2017:15) mendefinisikan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki dari individu secara efektif dan efisien, yang dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Hasibuan (2017:21-23) uraian dari fungsi

manajemen sumber daya manusia yaitu, sebagai berikut:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengarahan
- 3) Pengintegrasian
- 4) Pengorganisasian
- 5) Pemeliharaan
- 6) Pengembangan
- 7) Pengadaan
- 8) Kompensasi
- 9) Kedisiplinan
- 10) Pemberhentian

2. Disiplin Kerja

Hamali (2017:214) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh seorang pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut mampu untuk menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari perilaku dan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:129) bahwa disiplin kerja merupakan tindakan dari manajemen untuk melaksanakan standar dalam organisasi. Artinya, disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh atasan untuk menegakkan peraturan-peraturan yang terdapat dalam organisasi. Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2017:194-198), diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu hal yang dapat mendukung, menyebabkan, dan

menyalurkan perilaku seseorang, agar mau bekerja dengan semangat dan antusias sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal (Winardi, 2015:322). Sedangkan menurut Mulyadi (2016:115), bahwa Motivasi merupakan sebuah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat dalam mewujudkan target dan tujuan tertentu. Menurut Teori David McClelland (dalam Ganyang, 2018:116-118), menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis, yaitu kebutuhan akan berprestasi (N-Ach), kebutuhan akan berafiliasi (N-Af), dan kebutuhan akan kekuasaan (N-Pow) yang mana dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi (N-Ach)
Kebutuhan akan berprestasi (N-Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) Kebutuhan akan berafiliasi (N-Af)
Kebutuhan akan berafiliasi (N-Af) merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan dan menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (N-Pow)
Kebutuhan akan kekuasaan (N-Pow) adalah daya penggerak yang memotivasi gairah kerja pegawai. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mencapai dan mendapatkan kedudukan yang terbaik, sehingga mereka akan

melakukan segala upaya untuk mencapainya.

4. Kinerja

Seperti yang dikemukakan Nawawi (dalam Widodo, 2015:131), kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa material atau fisik, maupun non material atau non fisik. Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2017:481), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam usaha mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara tidak melanggar hukum, legal, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kasmir (2016:208) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan Antar Pegawai

5. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Menurut Hamali (2017:215), bahwa disiplin kerja memiliki dua manfaat, pertama adalah bagi organisasi, yaitu menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan tugas dan tata tertib, sehingga akan didapat hasil yang maksimal, kedua adalah untuk pegawai, yaitu akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan timbul semangat dan gairah dalam mengerjakan pekerjaan secara optimal.

Pada penelitian yang dilakukan Muhammad Nurhidayad (2019) di RSUD Bima menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian Tirtayasa dan Harahap (2020) di PT. Angkasa Pura (Persero) Kantor Cabang Kualanamu menyatakan bahwa secara parsial disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian dari Muhammad Ekhsan (2019) di PT Syncrum Logistics menunjukkan hasil bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mengukur disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Husain (2018) di PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan para ahli dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

6. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja

Menurut Kasmir (2016:191), bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai dalam organisasi. Artinya, pegawai yang semakin termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerja dalam organisasi tersebut akan terus meningkat. Sedangkan Sinambela (2017:486) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pencapaian hasil.

Pada penelitian yang dilakukan Natalia Susanto (2019) di divisi penjualan PT Rembaka menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Muchamad Ressa Farizki (2017) di RSU

Bhakti Rahayu menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mengukur motivasi kerja terhadap kinerja dilakukan Sjahril Effendi Pasaribu (2019) di PDAM Tirta Tamiang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian dari Aldata dan Sugiharjo (2018) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

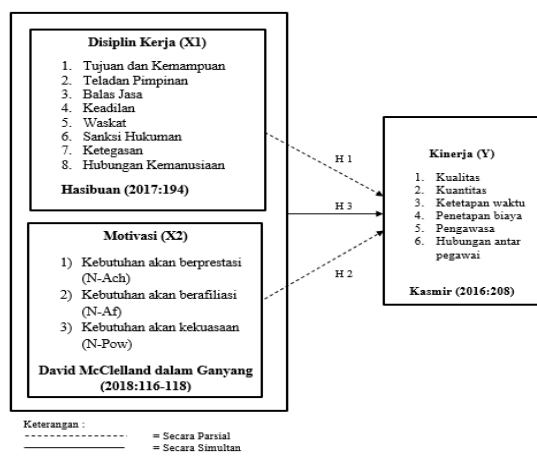
Berdasarkan menurut para ahli dan penelitian terdahulu yang telah di jelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan pegawai.

7. Kerangka Pemikiran

Suriasumantri dalam Sugiyono (2020:98), menjelaskan bahwa kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara gejala yang telah menjadi objek permasalahan. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas yang menjadi dasar pada penelitian ini, maka kerangka pemikiran ini terbentuk dari tolak ukur variabel yang akan diteliti. Terdapat dua variabel independen dalam penelitian ini. Pertama, variabel disiplin kerja (X1) yang menggunakan tolak ukur menurut Hasibuan (2017:194) yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Kedua, variabel motivasi kerja (X2) yang menggunakan tolak ukur menurut Teori David McClelland dalam Ganyang (2018:116-118) yaitu kebutuhan akan berprestasi (N-Ach), kebutuhan akan

berafiliasi (N-Af), dan kebutuhan akan kekuasaan (N-Pow).

Kemudian variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja yang menggunakan tolak ukur menurut Kasmir (2016:208) yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, penetapan biaya, pengawasan, dan hubungan antar pegawai. Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran yang dibentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2020:16), bahwa 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 yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2020:6), menjelaskan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan atau memotret apa yang terjadi pada objek yang diteliti, sehingga penelitian ini bersifat menggambarkan.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati. Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 38 orang responden.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2020:206), analisis deskriptif berfungsi untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua atau lebih variable independent (X1, X2, X3, X4, ..., Xn) terhadap variable dependen (Y) secara bersamaan (Indrawati, 2015:188). Analisis Regresi Berganda pada penelitian ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X1

β_2 = Koefisien regresi untuk X2

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 38, Nilai dari r Tabel untuk $n = 38$, dengan signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh angka sebesar 0,320. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | No item | r Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|---------------------|---------|----------|---------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 1 | 676 | 0,32 | Valid |
| | 2 | 629 | 0,32 | Valid |
| | 3 | 618 | 0,32 | Valid |
| | 4 | 668 | 0,32 | Valid |
| | 5 | 428 | 0,32 | Valid |
| | 6 | 555 | 0,32 | Valid |
| | 7 | 596 | 0,32 | Valid |
| | 8 | 674 | 0,32 | Valid |
| | 9 | 646 | 0,32 | Valid |
| | 10 | 587 | 0,32 | Valid |
| | 11 | 676 | 0,32 | Valid |
| | 12 | 629 | 0,32 | Valid |
| | 13 | 562 | 0,32 | Valid |
| | 14 | 672 | 0,32 | Valid |
| | 15 | 534 | 0,32 | Valid |
| | 16 | 452 | 0,32 | Valid |
| Motivasi Kerja (X2) | 17 | 552 | 0,32 | Valid |
| | 18 | 688 | 0,32 | Valid |
| | 19 | 426 | 0,32 | Valid |
| | 20 | 640 | 0,32 | Valid |
| | 21 | 769 | 0,32 | Valid |
| | 22 | 443 | 0,32 | Valid |
| | 23 | 486 | 0,32 | Valid |
| | 24 | 594 | 0,32 | Valid |
| | 25 | 651 | 0,32 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | 26 | 454 | 0,32 | Valid |
| | 27 | 718 | 0,32 | Valid |
| | 28 | 598 | 0,32 | Valid |
| | 29 | 661 | 0,32 | Valid |
| | 30 | 630 | 0,32 | Valid |
| | 31 | 625 | 0,32 | Valid |
| | 32 | 705 | 0,32 | Valid |
| | 33 | 615 | 0,32 | Valid |
| | 34 | 563 | 0,32 | Valid |
| | 35 | 629 | 0,32 | Valid |
| | 36 | 492 | 0,32 | Valid |
| | 37 | 517 | 0,32 | Valid |

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel disiplin

kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dengan 37 pernyataan dinyatakan valid, karena pada setiap item pernyataan memiliki nilai r Hitung lebih besar daripada nilai r Tabel.

Hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------|------------------|------------|
| Disiplin Kerja | 0.865 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0.748 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0.836 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

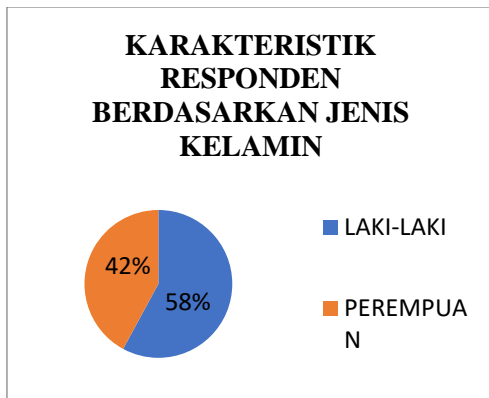
Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki tingkat reliabel yang baik, karena nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai $> 0,6$.

2. Karakteristik Responden

Data karakteristik dari responden sangat dibutuhkan dalam penelitian ini untuk mengetahui latar belakang responden. Untuk mengetahui secara detail tentang karakteristik responden, peneliti menggunakan analisis deskriptif. Karakteristik responden pada penelitian ini terbagi menjadi beberapa kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir yang digambarkan melalui *pie chart*.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digambarkan sebagai berikut:

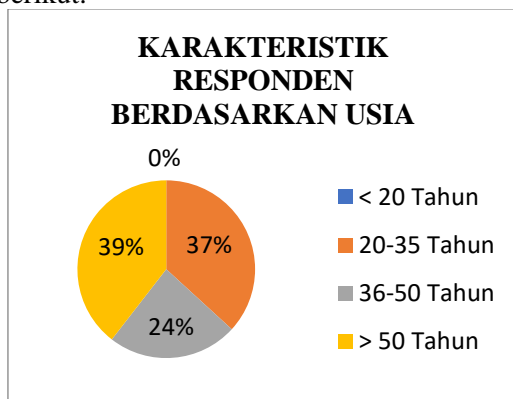


Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui dari 38 orang responden, menunjukkan bahwa sebesar 58% atau 22 orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 42% atau 16 orang responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata adalah laki-laki dengan presentase sebesar 58%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



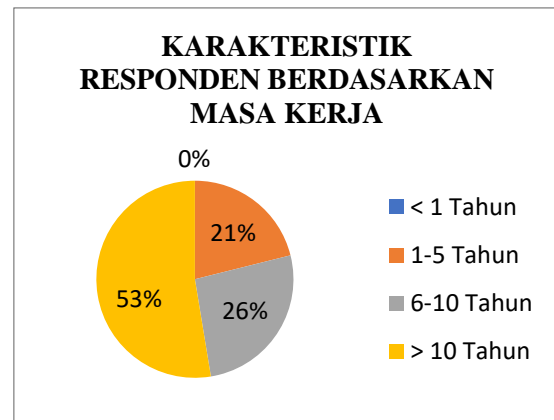
Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa dari 38 orang responden, sebesar 37% atau 14 orang responden berusia 20-35 tahun, sebesar 24% atau 9 orang responden berusia

36-50 tahun, sebesar 39% atau 15 orang responden berusia > 50 tahun, dan sebesar 0% atau 0 orang (tidak ada) berusia < 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang berusia > 50 tahun dengan presentase sebesar 39%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada penelitian ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja digambarkan sebagai berikut:

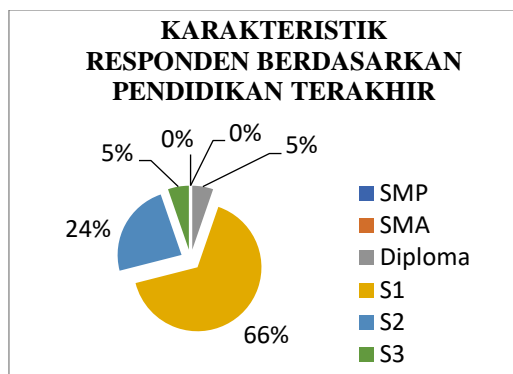


Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Gambar 4 dapat diketahui bahwa dari 38 orang responden, sebesar 21% atau 8 orang responden dengan masa kerja selama 1-5 tahun, sebesar 26% atau 10 orang responden dengan masa kerja selama 6-10 tahun, sebesar 53% atau 20 orang responden dengan masa kerja selama > 10 tahun, dan sebesar 0% atau 0 orang (tidak ada) masa kerja selama < 1 tahun. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja selama > 10 tahun dengan presentase sebesar 53%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dibawah ini adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 5 Karakteristik Responen Berdasarkan Pendidikan Terakhir
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Gambar 5 dapat diketahui bahwa dari 38 orang responden, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebesar 5% atau 2 orang, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 66% atau 25 orang, responden dengan pendidikan terakhir S2 sebesar 24% atau 9 orang, responden dengan pendidikan terakhir S3 sebesar 5% atau 2 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir SMP, SMA sebesar 0% atau 0 orang (tidak ada).

3. Analisis Deskriptif

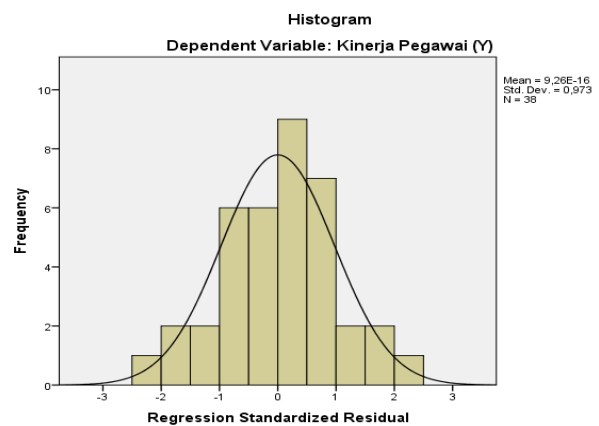
Dapat diketahui bahwa secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dengan dimensi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 78,45%. Dan secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja dengan dimensi Kebutuhan Akan Berprestasi (N-Ach), Kebutuhan Akan Berafiliasi (N-Af), dan Kebutuhan Akan Kekuasaan (N-Pow) termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 80,41%. Dan untuk variabel kinerja pegawai dengan dimensi Kualitas, Kuantitas,

Ketepatan Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, dan Hubungan antar Pegawai termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 79,96%.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dapat terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 (*Statistical Package for the Social Sciences*) dan didapat hasil sebagai berikut:

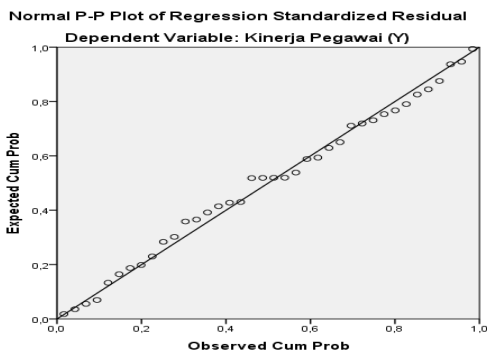


Gambar 6 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

Berdasarkan Gambar 6 hasil uji normalitas histogram menunjukkan bahwa seluruh data yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai telah lulus uji normalitas. Hal tersebut dapat dilihat dari garis pada gambar histogram yang berbentuk simetris.

Pada penelitian ini, uji normalitas juga dilakukan dengan melihat penyebaran data pada garis diagonal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang dapat dilihat pada Gambar 7 di bawah ini:



Gambar 7 Grafik Normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

Berdasarkan Gambar 7 Grafik Normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Untuk lebih memastikan uji normalitas pada variabel kinerja pegawai selain menggunakan Grafik Normalitas P-P Plot, peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, artinya data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,69252323 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,094 |
| | Positive | ,094 |
| | Negative | -,055 |
| Test Statistic | | ,094 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution s Normal.

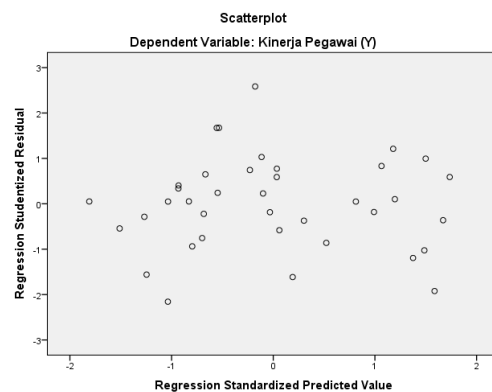
b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai yang signifikan lebih besar dari alpha ($0,200 > 0,05$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel telah berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov ini untuk memperkuat pembacaan grafik histogram dan grafik normalitas yang sudah dipaparkan sebelumnya.

b. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki varians yang sama. Pegujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot dapat dilihat pada Gambar 8 di bawah ini:



Gambar 8 Uji Hteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

Berdasarkan Gambar 8 menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk yang jelas pola dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikoloneiritas pada penelitian ini digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independent (variabel bebas).

Jika terjadi korelasi maka disebut multikol, yang berarti terjadi masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi antara variabel independent (variabel bebas). Hasil Uji Multikolonieritas data dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4 Uji Multikolonieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Disiplin Kerja (X1) | ,865 | 1,156 |
| Motivasi Kerja (X2) | ,865 | 1,156 |

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar $1,156 < 10,00$ maka artinya tidak terjadi masalah multikolinieritas, nilai Tolerance pada tabel di atas adalah sebesar $0,865 > 0,10$ maka artinya tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variable terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | ,317 | 6,936 | | ,046 | ,964 | | |
| Disiplin Kerja (X1) | ,238 | ,115 | ,196 | 2,073 | ,046 | ,865 | 1,156 |
| Motivasi Kerja (X2) | ,922 | ,114 | ,763 | 8,081 | ,000 | ,865 | 1,156 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

Berdasarkan Tabel 5 di atas untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, digunakan model analisa regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,317 + 0,238X_1 + 0,922X_2$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,317 menyatakan jika tidak ada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja (X), maka nilai konsisten dari kinerja pegawai (Y) adalah 0,317.
- Nilai koefisien regresi X₁ (Disiplin Kerja) bersifat positif sebesar 0,238, artinya variabel X₁ (Disiplin Kerja) memiliki hubungan serarah dengan variabel Y (Kinerja Pegawai), dan setiap penambahan satu satuan X₁ (Disiplin Kerja) akan meningkatkan Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,238.
- Nilai koefisien regresi X₂ (Motivasi Kerja) adalah 0,922 yang bersifat positif, artinya variabel memiliki hubungan searah dengan variabel Y (Kinerja Pegawai), dan setiap penambahan satu satuan X₂ (Motivasi Kerja) akan meningkatkan Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,922.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil Uji t dengan menggunakan SPSS 23 (*Stastical Package*

for the Social Sciences) dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ni:

Tabel 6 Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | ,317 | 6,936 | | ,046 | ,964 |
| Disiplin Kerja (X1) | ,238 | ,115 | ,196 | 2,073 | ,046 |
| Motivasi Kerja (X2) | ,922 | ,114 | ,763 | 8,081 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X₁) memiliki nilai t_{hitung} (2,073) > t_{tabel} (1,69) dan tingkat signifikansi 0,046 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y).
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai t_{hitung} (8,081) > t_{tabel} (1,69) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 725,898 | 2 | 362,949 | 47,358 | ,000 ^b |
| Residual | 268,238 | 35 | 7,664 | | |
| Total | 994,136 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 23, (2021)

Pada penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama (simultan) variabel X₁ (Disiplin Kerja) dan X₂ (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui F_{hitung} > F_{tabel} (47,358 > 3,28) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variable independen yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.

7. Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk menguji seberapa besar kontribusi atau kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Hasil Uji Koefisien Determinan (R²) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,855 ^a | ,730 | ,715 | 2,76838 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,855 dan R square (R²) adalah sebesar 0,730. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Cara untuk menghitung R square (R²) menggunakan

koefisien determinasi (Kd) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,855)^2 \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (Kd) sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variable independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 73% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 38 responden pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati, dengan karakteristik mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58%, dengan usia > 50 tahun sebanyak 39%, dengan masa kerja >10 tahun mencapai 53% dan pendidikan terakhir mayoritas responden adalah S1 sebanyak 66%.

1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia (2016), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

2. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja ditingkatkan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 73% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipengaruhi pada penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy (2017), dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VIII Makassar. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fadhil (2018), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai secara simultan pada AJB Bumiputera.

F. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang “pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati”, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel disiplin kerja dengan dimensi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 78,45%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel motivasi kerja dengan dimensi Kebutuhan Akan Berprestasi (N-Ach), Kebutuhan Akan Berafiliasi (N-Af), dan Kebutuhan Akan Kekuasaan (N-Pow) termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 80,41%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel kinerja pegawai dengan dimensi Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Penekanan Biaya, Pengawasan, dan Hubungan antar Pegawai termasuk dalam kategori baik dengan presentase skor total sebesar 79,96%.

Hasil penelitian dengan variabel Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pati, maka peneliti ingin mengajukan beberapa rekomendasi untuk menjadi masukan maupun bahan pertimbangan bagi instansi dan penelitian selanjutnya. Dalam menjaga hubungan antar pegawai tetap baik, banyak hal yang dapat dilakukan seperti meningkatkan keakraban melalui kegiatan yang menyenangkan seperti outdoor, dan sebagainya. Sehingga hubungan baik antar pegawai tetap terjaga.

Pegawai harus berusaha untuk membangun komunikasi yang baik antar pegawai sehingga ketika ada suatu perintah atau pekerjaan dimana membutuhkan orang untuk berkontribusi maka ketika ada jalinan komunikasi yang baik, perintah atau pekerjaan tersebut dapat dengan mudah disampaikan dan dapat dengan mudah teratur sesuai dengan apa yang harus dilakukan pada pekerjaan tersebut, tidak hanya itu para pegawai harus meningkatkan kesadaran diri bahwa pegawai harus dapat mengemban tugasnya secara profesional dimana pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan dengan cara mencari tahu informasi tanpa harus merasa mendapatkan pengarahan dari pemimpin.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel disiplin dan motivasi kerja yang mana dimungkinkan dapat dipengaruhi faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, produktivitas kerja, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia

- Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Farizki, M. R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis RSUD Bhakti Rahayu. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 6. No.5.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: N MEDIA.
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. A. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(1).
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14 ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: N MEDIA.
- Nurhidayad, M. (2019). The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance n RSUD Bima. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, Vol. 4. No.12.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. . (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 66–72.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2. No.1., 89-103.
- Segoro, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang

- Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 4. No. 1., 128-137.*
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitaian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora, Vol.7. No.1. 121-131.*
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15-24.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.