

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN KEPULAUAN ARU**

Yulianti Elisabeth Rumahlewang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Kepulauan Aru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 56 orang responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode analisis data menggunakan regresi linear berganda alat analisis yang digunakan adalah melakukan tabulasi terhadap kuesioner mengumpulkan data yang berupa uji validasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan uji validitas menunjukkan ada sebagian pertanyaan yang dikatakan tidak valid hal ini dikarenakan R hitung $<$ R tabel. Tetapi setelah dilakukan uji validasi ulang seluruh pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid

Kata kunci : Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Karakteristik Individu; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of work discipline, work motivation, and individual characteristics on the performance of employees in the office of population and civil registry of the islands district. The sample in this study was all 56 employees. This research is quantitative research and data analysis method using linear regression multiple analytical tools used are tabulating on questionnaires collecting data in the form of validation tests, t tests, and f tests. The results of the study obtained based on validity tests showed there are some questions that are said to be invalid this is because R calculates $<$ R tables. But after a re-validation test all questions on the questionnaire were declared valid.

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Individual Characteristics; Employee Performance*

I. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh dua faktor yaitu sumber daya manusia atau pegawai serta sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau pegawai lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi tanpa adanya sumber daya memadai baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka lembaga atau organisasi tidak akan berjalan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuannya. Kualitas sumber daya manusia atau pegawai dapat diukur dari kinerjanya

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Di era globalisasi pengolahan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumberdaya manusia yang berkualitas. Organisasi atau perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi depertemen lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang terdiri dari kesehatan fisik dan jiwa, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kebutuhan, dan prestasi. Faktor organisasi yang terdiri dari uraian tugas dan jabatan, sarana dan prasarana, kesehatan dan keselamatan, gaji dan upah. Faktor manajemen yang terdiri dari ketrampilan konseptual, ketrampilan dengan orang lain, dan ketrampilan teknis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya setiap perusahaan atau organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karna apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai jika tidak ada disiplin kerja disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendorong tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian terdahulu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai. Pada dasarnya suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya mengharapkan pegawainya mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pemimpin unit kerja memiliki kewajiban untuk selaluh memotivasikan pegawainya dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para pegawai sehingga mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilannya demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian terdahulu

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tegar menghadapi berdasarkan tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan diri dengan lingkungan yang akan mempengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang administrasi kependudukan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Pada tiap tahun banyak masyarakat yang mengurus surat-surat yang diperlukan dan mendaftarkan diri untuk membuat KTP (Kartu Tanda Penduduk), akta nikah, akta kelahiran, dan akta kematian maupun KK (Kartu keluarga) yang dimana setiap anggota masyarakat wajib mendaftarkan itu semua di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru.

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan data-data kependudukan seperti kartu tanda penduduk (KTP) tepat waktu. Namun kenyataan yang terjadi dilapangan berbeda, dimana para pegawai cenderung menunda-nunda pekerjaan sehingga proses penyelesaian yang harusnya hanya membutuhkan waktu 3 (hari) kerja menjadi lebih lama. Contohnya pada pembuatan KTP yang seharusnya dikerjakan pada saat itu juga namun pekerjaan tersebut ditumpuk sehingga mengakibatkan telambatnya waktu pembuatan KTP dari 3 hari waktu penyelesaian menjadi lebih kurang dari 5 hari.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Menurut Simamora (2013) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Siagian (2009:244) menyatakan bahwa banyak teknik yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pada diri sendiri, akan tetapi pegawai atau karyawan yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri harus berusaha subyektif untuk menjelaskan antara lain:

- a. Apa tugas pokoknya
- b. Pengetahuan dan keterampilan yang dituntut oleh tugasnya
- c. Kaitan tugasnya dengan tugas-tugas orang lain
- d. Kesulitan yang dihadapi
- e. Langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh

Disiplin kerja

Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus di taati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai tuntutan sebagai ketentuan tersebut. Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia bersumber dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan kedisiplinan juga mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud bukan menghukum kegiatan masa lalu

Menurut Rivai dan Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2012:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja

Dalam dunia kerja, karyawan atau pegawai harus memiliki semangat dalam bekerja. Semangat inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan sebuah kinerja perusahaan atau instansi.

Motivasi kerja sangat diperlukan hal ini akan membuat suatu kinerja di organisasi dapat menjadi lebih baik. Motivasi yang tinggi akan banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitupun sebaliknya organisasi yang motivasi kerja anggotanya lemah sudah dipastikan organisasi tersebut akan mengalami stagnan bahkan kemunduran. Hasibuan (2014) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam mengerakan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar melaksanakan tugasnya masing-masing dan mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, dan bertanggung jawab.

Berdasarkan penegertian di atas maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi

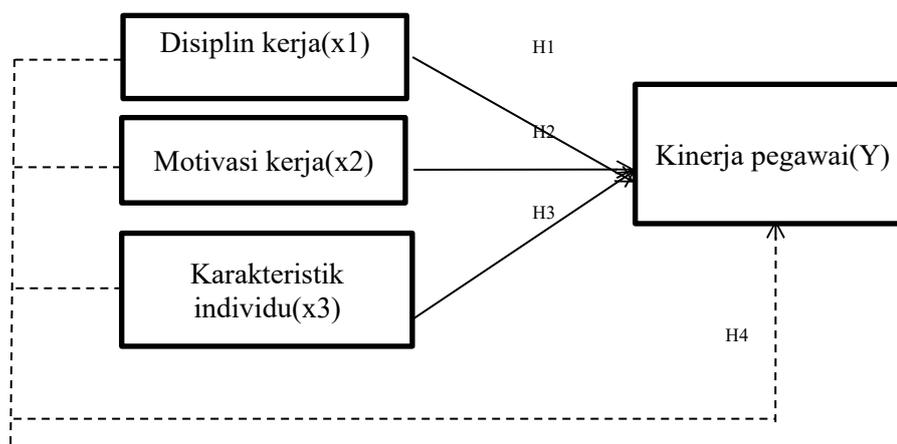
Karakteristik individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Masa depan seseorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dideskripsikan oleh penilai sebagai karakter/perilaku karyawan yang baik

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang memberikan perbedaan seseorang dengan yang lainnya yang akan mempengaruhi terhadap kinerja seseorang. Seseorang dapat dipengaruhi oleh karakteristik individunya baik ketika sebagai manajer maupun sebagai bawahan yang kontribusinya dalam pengeambilan keputusan dan bertindak yang sangat berkaitan dengan kinerja organisasi (Leonard, et, 2004:162)

Menurut Rahman (2013:77) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Hipotesis



Gambar 1. Hipotesis

- H1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3. Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

H4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan karakteristik individu secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN (Bagian ini Bold, Left, 12pt, Capital semua)

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil yang berada di Kota Dobo yang berlokasi di Jl. Pemda no 1 Kabupaten Kepulauan Aru. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 56 pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Kepulauan Aru maka didapatkan sampel berjumlah 56 orang responden dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Table 1. Hasil analisis linear berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | 1.999 | 1.203 | | 1.661 | .103 | | |
| Disiplin kerja | -.027 | .049 | -.066 | -.547 | .587 | .323 | 3.094 |
| Motivasi kerja | .038 | .048 | .083 | .783 | .437 | .423 | 2.364 |
| karakteristik individu | .573 | .067 | .864 | 8.508 | <.001 | .457 | 2.189 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data SPSS diolah peneliti

Tabel 2. Hasil uji F ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1Regression | 327.240 | 3 | 109.080 | 53.416 | <.001 ^b |
| Residual | 106.188 | 52 | 2.042 | | |
| Total | 433.429 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), karakteristik individu, Motivasi kerja, Disiplin kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil olahan statistik diatas koefisien disiplin kerja bernilai negatif sebesar -0,027 dan nilai t hitung \leq t tabel yaitu $-547 \leq 1,68$ dengan tingkat signifikan $0,587 \geq 0,05$ hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya disini disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari pengujian hasil tersebut, maka dapat kita ketahuui bahwa kinerja pegawai tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Sutrisno (2009:87) menyatakan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat

tujuan organisai atau suatu lembaga, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian organisasi atau lembaga

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chresty Merry, Onibala Rita N , Taroreh, Irvan Utara (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil statistik diatas diketahui bahwa koefisien pengalaman kerja bernilai positif sebesar 0,038 dengan nilai t hitung \geq t tabel yaitu $783 \geq 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,437 \geq 0,05$ Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak. Dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan terhadap bawahannya sebagaimana telah dijelaskan dalam defenisi variabel bahwa motivasi yang dimaksudkan adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005:455).

Pengaruh karakteristiik individu terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada gambar 4.2 diatas dapat kita ketahui bahwa koefisien krakteristik individu bernilai positif sebesar 0,573 dan nilai t hitung \geq t tabel yaitu $8,508 \geq 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,001 \leq 0,05$ dengan demikian ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dimaknai bahwa adanya sikap positif pegawai dalam menilai pekerjaan teman kerja, atasan, lingkungan kerja dan iklim kerja yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chresty Merry, Onibala Rita, N taroreh, Irvan Utra (2019) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil olah statistik di atas terbaca nilai F hitung sebesar 53, 416 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari tariff signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Maka dari itu disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja, motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru.

V. PENUTUP

Kesimpulan

1. Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabuapten Kepulauan Aru.
2. Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru.
3. Ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru jika karakteristik individu baik, maka kinerja pegawai akan meningkatkan, sebaliknya jika karakteristik individu buruk, maka kinerja pegawai akan rendah.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru. Jika disiplin kerja, motivasi kerja, dan karakteristik individu baik, maka kinerja pegawai akan meningkat sebaliknya disiplin kerja, motivasi kerja dan karakteristik individu buruk maka kinerja pegawai akan menurun.

Saran

Saran yang direkomendasikan dari hasil penelitian dan harapan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Aru sebagai berikut:

1. Disiplin kerja di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan aru sebaiknya dilakukan oleh semua pihak tidak hanya bawahan saja tetapi pimpinan juga harus tegas dalam mentaati peraturan yang dibuat bersama
2. Motivasi kerja di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan aru sebaiknya meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan reward untuk pegawai yang berprestasi dan mempererat kekeluargaan pegawai
3. Karakteristik individu adalah yang paling besar karena pegawai bekerja mengandalkan karakteristik individu dalam bekerja sama maka dari itu pemimpin harus lebih baik dalam bersikap
4. Lebih ditingkatkan lagi dalam disiplin kerja dan motivasi di dalam kantor untuk seluruh pegawai agar kinerja dapat meningkat. Karena hanya karakteristik individu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu adanya pengisian kuesioner dimana jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Devita, M. 2017, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru Vol. 4 No. 2 Hal. 1-15.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan, S dan Amirullah. 2016, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif*. Model Nusa Creative, Malang.
- Ma'ruf, A. 2014, "*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*". Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2015, *Sumber daya manusia perusahaan*, Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono. 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kerja Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Onibala, C, M. Taroreh, R, A. Trang, I. 2019, "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara". Vol.7 No.3 , Hal. 3408 – 3417.
- Rahmatulloh, A dan Sunaryo, H. 2018, "Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang". Vol. 3 No. 02 Hal. 81-93.
- Priyanto, D. 2014, *Spss 22 Pengelolaan Data Terpraktis*. Offset, Yogyakarta.
- Syafar, A, W, A dan Kaseng, S. 2016, "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Dan Beban Kerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Medani Provinsi Sulawesi Tengah". Vol. 4 No. 7 Hal. 44-50.
- Syarif, I dan Hayati. 2017, Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT mitra konservasi indonesia (CICO RESORT). Jurnal Universitas Pakuan, Bogor.
- Syahyuti. 2010, *Definisi Variabel Indikator Dalam Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Subyantoro, A. 2009, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (studi pada pengurus KUD di Kabupaten Sleman), Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Sunyoto, D. 2015, *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru, Jakarta.
- Subekti, P, T, A. 2017, "Pengaruh Konflik, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri". Vol. 02 No. 01 Hal. 02-09.
- Sugiyono. 2016, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Ke Dua Puluh Tujuh.

Alfabeta, Bandung.

Suliyanto. 2011, *Ekonomertika terapan teori dan aplikasi dengan Spss*. Andi, Yogyakarta.

Sunarsi, D. 2018, Analisis Motivasi Kerja, Tenaga Pendidik Sukarela Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. Jurnal Pemasaran Sumber Daya Manusia dan Keuangan

Suparno, E, W. 2015, *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sriwidodo, U. 2010, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.