
**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN SORONG****Oleh :****Amelia Krar,**

Ekonomi / Manajemen, Universitas Kristen Papua Sorong

Email : ameliakrar20585@gmail.com

Andrey Maryen,**Ade Andriani Renouw,**Ekonomi / Universitas Kristen Papua Sorong

Article Info*Article History :**Received 16 Nov - 2022**Accepted 25 Nov - 2022**Available Online**30 Nov - 2022***Abstract**

The state civil apparatus is the driving force for activities within an agency, in carrying out activities employees need work instructions from the agency so that their implementation is in accordance with the plan and must be supported by agency work regulation so as to create work discipline. In this case there is also something that must be considered by the agency, namely regarding the performance of employees. Employee performance must be considered because it is one of the keys to success. This study aims to determine the magnitude of the effect of work discipline on the performance of employees at the office of the education and training personnel agency sorong regency. The population of this study was the entire staff of the education and training agency office in sorong regency totaling 60 people, and a sample of 52 people was taken. Data collection was carried out using questionnaires and interviews and observation. While the method used in this study was quantitative. The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the regional education and training personnel agency office in sorong regency.

Keyword :*Work Discipline, Employee**Performance*

1. PENDAHULUAN

Unsur sumber daya manusia adalah Setiap agensi harus menyadari faktor-faktor ini, terutama mengingat bahwa organisasi pemerintah yang menyediakan layanan publik. Setiap instansi harus mampu berfungsi lebih produktif, efektif, dan efisien sebagai akibatnya. Dalam menawarkan layanan publik tidak diragukan lagi akan mendorong organisasi pemerintah untuk bisa terus ada. Karena setiap inovasi akan diwujudkan oleh masyarakat dalam upaya mencapai tujuan instansi pemerintah, maka penting bagi instansi pemerintah untuk memperhatikan komponen sumber daya manusia dari operasionalnya. Pejabat adalah kekuatan pendorong di balik operasi agensi, dan untuk melakukan kegiatan,

karyawan memerlukan instruksi kerja agensi dari agensi sehingga pelaksanaannya sejalan dengan perencanaan dan harus didukung oleh aturan kerja agensi untuk menegakkan disiplin kerja. Karena tidak adanya disiplin akan menyebabkan karyawan berkinerja kurang baik dan kurang efisien dalam bekerja, kinerja agensi akan menderita. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja itu sendiri harus diawasi oleh karyawan (Bachtiar Arifudin Husain, 2017).

Disiplin kerja juga digambarkan sebagai sikap menghormati, menghargai, mematuhi dan kemampuan untuk melaksanakan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan tidak mengelak mendapat hukuman jika ia melanggar

kewajiban dan wewenang yang didelegasikan kepadanya. Kinerja karyawan mengacu pada seseorang atau sekelompok individu yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab mereka, merespons dengan hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan mengacu pada seseorang atau sekelompok individu yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab mereka, merespon dengan hasil yang diharapkan. Jika dihubungkan dengan performance maka pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan peran dan tugas masing-masing di dalam perusahaan dalam upaya untuk mencapai tujuan agensi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan tanpa melawan moralitas atau etika. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan daerah kabupaten sorong adalah salah satu Lembaga Teknis Daerah yang berkedudukan langsung dan bertanggungjawab kepada bupati, mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi di bidang kepegawaian sehingga tercapainya kelancaran jalannya manajemen kepegawaian salah satunya mengawasi jalannya kelancaran kedisiplinan kerja aparatur sipil Negara yang berada dilingkungan pemerintah kabupaten sorong. Setelah dilihat dan amati kinerja aparatur sipil Negara yang berada di kantor badan kepegawaian ini masih kurang dalam menjalankan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya banyak ditemukan Aparatur Sipil Negara yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan dapat dilihat dari waktu bekerja masih ada yang datang terlambat, dan tingkat kehadiran yang masih kurang, ada pula yang pulang kantor sebelum waktunya. Ketaatan pada peraturan kerja Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi Sehingga masalah Penerapan disiplin Aparatur Sipil Negara sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Disiplin

Pada hakekatnya, Disiplin adalah hal yang dapat dilatih, pelatihan disiplin dimaksudkan untuk mempromosikan efisiensi, keteraturan, dan karakter. Dapat dikatakan bahwa pengendalian diri dan disiplin terhubung karena memungkinkan orang untuk mengenali hal-hal mana yang penting. Diharapkan seiring waktu akan dapat menentukan apa yang benar dan apa yang salah. Sehingga dapat menumbuhkan rasa bertanggung jawab. Kata Latin untuk disiplin adalah *Discere*, yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, Menurut definisi disiplin, itu adalah tindakan menundukkan diri untuk mengendalikan atau patuh pada hukum. Disiplin juga merupakan latihan yang dimaksudkan untuk membantu seseorang menjadi lebih sadar diri dan berperilaku dengan cara yang lebih teratur. Sementara pendidik anak usia dini mengikuti jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, guru adalah pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya adalah mendidik dan mengevaluasi peserta didik.

Disiplin adalah sikap menghormati, menghormati, mematuhi, dan kepatuhan terhadap aturan yang relevan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan kemampuan untuk melaksanakannya. Ini juga melibatkan tidak menghindari menghadapi konsekuensi jika seseorang melanggar tugas dan kekuasaan yang telah didelegasikan kepada mereka (Hadi Riyanto, 2016). Ketepatan waktu karyawan, sebagaimana didefinisikan oleh kepala manajer, kepala masing-masing agensi, dapat dipandang sebagai disiplin (Ais Zakuyudin, 2016). Ketika seseorang melanggar kewajiban dan kekuasaan yang diberikan kepada mereka, disiplin adalah sikap menghormati dan menerima konsekuensinya. Itu bisa ditulis atau tidak tertulis, tetapi harus bisa dilakukan (Widya Agustina dan Lila Bismala, 2014)

Disiplin, dari perspektif psikologis, adalah kapasitas untuk mengelola perilaku internal sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh orang lain atau dengan standar yang diterima. Dengan kata lain, disiplin dari sudut

pandang psikologis adalah perilaku seseorang yang tampaknya mampu mematuhi norma-norma yang ditetapkan (Tesalonika Pondalos, 2014)

Menurut sosiologi, disiplin dibagi menjadi dua kategori: disiplin masyarakat dan disiplin dari dalam. Keduanya saling terkait, sehingga seseorang dengan sikap disiplin dapat mempengaruhi perilaku dan kegiatan mereka berdasarkan standar atau pedoman untuk perilaku yang dapat diterima yang diterima di berbagai kelompok atau bidang sosial mereka. Melalui jalur pendidikan dan pembelajaran, manajemen perilaku dapat dicapai. (Hasan Mustafa, 2011)

Setiap angkatan kerja memiliki motivasi yang berbeda-beda, dan hampir tidak ada pekerja yang memiliki motivasi yang sama dua kali. Ini menyiratkan bahwa, pada kenyataannya, tidak hanya ada satu tujuan yang harus mendorong bagaimana setiap tenaga kerja menanggapi beban keseluruhan yang dihadapi. Oleh karena itu, tidak ada metode atau rencana tindakan yang dapat memastikan bahwa setiap staf, di mana pun, beroperasi dengan semangat dan disiplin yang kuat. Beberapa karyawan bekerja hanya demi menghasilkan uang, yang lain bekerja untuk menemukan keselamatan, namun yang lain bekerja karena mereka menikmati apa yang mereka lakukan. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak yakin dengan langkah selanjutnya. Bahkan mungkin ada beberapa buruh yang tidak yakin dengan langkah selanjutnya. Generalisasi untuk alasan universal apa pun, bagaimanapun, sangat menantang untuk ditegakkan. Mungkin sulit untuk memahami motivasi yang dihasilkan di dalam tenaga kerja mana pun. Dengan demikian, menerapkan disiplin pada tugas untuk setiap tenaga kerja sangatlah sulit.

Tampaknya motivasi setiap tenaga kerja memiliki struktur dan dinamika mereka sendiri. Sebuah motif seringkali lebih kuat daripada motivasi lain dalam pengaturan ini, yang kadang-kadang disebut sebagai hierarki. Oleh karena itu, dibandingkan dengan insentif lain, motif juga memiliki dampak yang lebih tinggi pada disiplin kerja. Namun, konstruksinya tidak diatur dalam batu. Pendorong utama di balik tenaga kerja saat ini mungkin bukan pendorong utama di belakangnya besok. Setiap kali setelah motif sepenuhnya terpenuhi dan tema lain menggantikannya, pengaturan motif berubah.

Berbeda dengan insentif baru yang masih belum bisa dipadamkan, motif lama yang telah terpenuhi akan menetap dan mungkin tidak memotivasi tenaga kerja sebanyak itu untuk bertindak dan berperilaku.

Ketentuan disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motif karyawan, yang memiliki struktur dan selalu muncul ketika satu motif terpenuhi. Dengan fokus pertama manajemen, dampaknya perlu mendapat pembinaan. Dengan demikian, diharapkan disiplin kerja buruh akan terus digalakkan dan ditegakkan. Disiplin di tempat kerja adalah strategi yang diterapkan manajer untuk mempengaruhi keinginan pekerja untuk mengubah perilaku mereka serta pemahaman dan komitmen mereka untuk mematuhi hukum dan konvensi sosial apa pun yang mungkin berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa datang terlambat untuk bekerja, mengabaikan tindakan pencegahan keselamatan, melewatkan pekerjaan menyeluruh yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, dan bertindak tidak sopan.

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan pemerintah. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, antara lain: 1. Agar karyawan dapat mematuhi semua hukum, aturan, dan peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan instruksi manajerial. 2. Kemampuan untuk melakukan tugas seefektif mungkin dan untuk menawarkan tingkat layanan tertinggi kepada pihak-pihak tertentu yang tertarik pada agensi sejalan dengan bidang pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. 3. Dapat menggunakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana, serta barang dan jasa, dengan cara yang aman dan tepat. 4. Bisa jadi tindak dan berbahaya sesuai standar yang ditetapkan pemerintah. 5. Pegawai dapat menghasilkan output yang berkualitas tinggi sesuai dengan arahan, baik itu di lingkungan kerja yang pendek maupun yang panjang (Ahmad Jubaidi Thaibah, 2017)

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus diikuti oleh lembaga pemerintah tertentu. Tanpa disiplin yang tepat di tempat kerja, sulit bagi pihak berwenang untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, disiplin adalah alat yang dapat membantu suatu institusi mencapai tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai di lembaga tertentu.:

(a) Tujuan dan Kemampuan (b) Teladan Pimpinan (c) Balas Jasa (d) Keadilan (e) Waskat (pengawasan malakat), (f) Sanksi Hukum (g) Ketegasan dan, (h) Hubungan kemanusiaan (Nova Syafrina, 2017)

Berdasarkan perkiraan di atas, maka akan diuraikan satu persatu sebagai berikut : (1) Tujuan dan Kemampuan; Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan optimal dalam pelaksanaannya. Untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik dan disiplin selama menjalankan tugasnya, maka tugas kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya. Namun, jika pekerjaan berada di luar kemampuan karyawan atau berada di bawah tingkat disiplin karyawan, seperti: pekerjaan untuk pegawai berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan seorang sarjana ditugaskan bagi pegawai berpendidikan SMU. Jelas pegawai menunjukkan kurangnya disiplin saat melaksanakan tugas yang ada. Orang yang tepat berada di tempat yang tepat pada waktu yang tepat, seperti yang dinyatakan dalam kalimat sebelumnya; (2) Teladan Pimpinan; Teladan Pimpinan Di Teladan Pimpinan, teladan pimpinan sangat efektif. Karena pimpinan ditetapkan sebagai teladan dan panutan oleh orang-orang di bawahnya, maka teladan pimpinan sangat efektif dalam menegakkan disiplin pegawai. Pimpinan harus memberikan contoh yang kredibel, disiplin, jujur, dan adil. Juga sesuai dengan kontrak tertulis. Bawahan disiplin juga akan berjalan efektif dengan teladan pimpinan yang baik. Jika pimpinan tidak terlalu baik (tidak terlalu disiplin), parobasan juga tidak akan terlalu disiplin. Pimpinan harus menahan diri untuk tidak memaksakan disiplin pada daerah sekitarnya jika mereka sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyampaikan fakta bahwa perilakunya akan dibongkar dan dipasang kembali bawahannya. Situasi ini menuntut para mucikari untuk memiliki disiplin yang kuat. Pastikan bawahan memiliki disiplin yang baik juga. Mengayuh dengan kuat menyatakan bahwa jika Kencing Guru bergerak, Kencing Murid bergerak, atau Batak Pepatah harimau atau singkam batang tidak mungkin beranak domba; (3) Balas jasa atau gaji ; Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan informasi kepada karyawan mengenai harapan mereka terhadap organisasi/pekerjaan yang mereka kerjakan.

Jika sikap seseorang tentang pekerjaan mereka meningkat, begitu juga disiplin mereka. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, instansi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan Pegawai mungkin tidak sebaik jika balas jasa yang mereka cari tidak cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka sebagai sebuah kelompok. Jadi, balas jasa sangat penting untuk menegakkan disiplin petani. Artinya balas jasa balas besar balas baik kedisiplinan pegawai semakin besar. Sebagai alternatif, ketika ada sedikit penolakan terhadap disiplin di antara para guru, menjadi lebih sulit bagi guru untuk mempertahankan disiplin yang baik ketika persyaratan utama tidak terpenuhi; (4) Keadilan; Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, hasil dari sifat dan ego manusia, yang terus-menerus memprioritaskan diri sendiri dan ingin memberi manfaat bagi orang lain. Keadilan yang ditetapkan sebagai landasan kompetensi dalam balas dan jasa (pengakuan) atau hukuman akan mengungkapkan kompetensi praktisi Manajer yang terjebak dalam memimpin selalu terlibat dalam adil bersikap rusaha terhadap seluruh perbatasan. Fondasi yang baik akan mengarah pada disiplin yang baik juga. Oleh karena itu, keadilan harus ditangani dengan baik di setiap lembaga pemerintah agar kedisiplinan pegawai juga efektif; (5) Waskat atau pengawasan; Melekat adalah cara yang paling efektif dan alami untuk meningkatkan kedisiplinan siswa. Waskat artinya tujuan seseorang harus aktif dan terus menjunjung tinggi integritas, moral, kebajikan, etika kerja, dan kinerja profesionalnya. Artinya, jika seseorang dalam tim mengalami kesulitan saat menjalankan tugasnya, harus selalu ada seseorang yang hadir di tempat kerja agar dapat memberikan dukungan dan memberikan petunjuk. Waskat efektif merangsang moral kerja pegawai dan kedisiplinan. Pegawai dipastikan mendapat pertimbangan, perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan bimbingan dari sasaran. Dengan menggunakan waskat, atasan secara bertahap dapat memahami kemampuan dan batasan disiplin mereka, memungkinkan mereka untuk memadatkan setiap batas menjadi tujuan. Waskat harus mencari sistem kerja yang lebih efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat umum. Ini tidak bisa hanya fokus pada peningkatan moral karyawan dan kepatuhan terhadap aturan tempat kerja. Pengendalian intern yang dapat

memantau aturan dan regulasi serta menjaga moral dan disiplin karyawan akan muncul dari sistem yang baik. Untuk mencapai tujuan pemerintah, militer, dan masyarakat umum, harus ada kerja sama aktif antara depan dan belakang. Instansi yang mendukung terbinanya kedisiplinan pegawai yang baik terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam atasan dengan bawahan; (6) Sanksi Hukum; Sanksi hukuman sangat penting dalam menyikapi disiplin pegawai. Ketika sanksi hukuman menjadi lebih intens, pegawai akan menjadi kurang mahir dalam memahami peraturan pemerintah, dan disiplin mereka secara keseluruhan akan memburuk. Waspadai sanksi hukuman yang akan datang untuk mencegahnya merusak disiplin pegawai. Sanksi hukuman harus ditangani sesuai dengan persyaratan log, ditempatkan di lokasi yang jelas, dan diinformasikan kepada setiap anggota kru. Sanksi hukuman tidak boleh terlalu ringan atau terlalu mencaci maki agar hukuman terus mengarahkan pegawai untuk menurunkan perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkat disiplin, memiliki pesan positif, dan berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan perilaku dalam cabang eksekutif; (7) Ketegasan; Ketegasan pimpinan dalam perjalanan melakukan tindakan akan mengganggu rasa disiplin pegawai. Untuk mendisiplinkan setiap individu pegawai sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan, pimpinan harus tabah dan tabah, atau yang lain. Pimpinan yang besar bertindak tegas dalam merapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan cara ini, pimpinan akan mampu menegakkan disiplin pegawai. Mirip dengan ketika seorang mucikari terlalu lelah atau gagal menghormati kerumunan orang yang sulit diatur; (8) Hubungan Manusia; Hubungan interpersonal yang harmonis antara karyawan mengarah pada implementasi disiplin yang efektif di lembaga tertentu. Hubungan-hubungan, baik itu vertikal maupun horizontal, terdiri dari hubungan langsung dengan orang lajang, hubungan langsung dengan sekelompok orang, dan hubungan silang yang harmonis. Organisasi dalam Pemerintah bekerja untuk membangun hubungan vertikal atau horizontal yang saling menguntungkan antara semua pegawai. Hubungan manusia yang serius akan mengarah pada budaya tempat kerja dan etika kerja yang sehat. Hal ini akan mendorong kedisiplinan

yang baik di dalam perusahaan. Akibatnya, disiplin di dalam militer akan berkembang jika ada komunikasi yang baik di dalam organisasi yang bersangkutan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Meilita Sartika Sinaga (2019) Disiplin Kerja adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan Badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku . Indikator disiplin kerja yaitu: (1) Kehadiran ditempat kerja Hal ini merupakan indicator mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki kedisiplinan kerja rendah terbiasa terlambat masuk kerja; (2) Ketaatan pada aturan kerja karyawan yang mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi; (3) Ketaatan terhadap standar pekerjaan seorang pegawai yang selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat juga dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik; (4) Tingkat kewaspadaan tinggi Pegawai memiliki kewaspadaan yang tinggi kan selalu hati-hati, penuh perhitungan dalam ketelitian dalam bekerja, dan selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Bekerja etis Beberapa pegawai mungkin melakukan perilaku tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam perilaku yang tidak pantas. Jadi bekerjalah secara beretika sebagai wujud dari disiplin kerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan untuk menilai karyawan dalam suatu perusahaan organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Karena itu kinerja diartikan sebagai alat penentu dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja seseorang adalah kombinasi sejauh mana pegawai mencapai persyaratan pekerjaan. (Melitha Sartika Sinaga, 2019)

Sedangkan kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Ida Siswatiningsih, 2018)

Pertunjukan mengacu pada kinerja pegawai yang diukur dengan standar atau kriteria ditetapkan oleh organisasi. Definisi kinerja atau prestasi kerja diberikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dwi Rizkiyani dan Susanti R Saragih, 2012)

Lebih tegas Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “peran dan sukses” prestasi yang diperoleh seseorang dari perbuatannya hasil fungsi kerja/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi pada periode tersebut atau pada waktu tertentu. Andri Irawan (2014)

Yang dimaksud dengan kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibyo dan I Wayan Mudairtha Utama, 2012)

Menurut Bambang, kinerja adalah perbandingan kerja yang dicapai oleh pegawai dengan estandar yang telah ditentukan. Seda mendefinisikan kinerja sebagai pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu, yang dikaitkan dengan ukuran nilai atau estandar tertentu dari perusahaan dimana individu bekerja. Kinerja adalah perbandingan pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dengan estandar yang telah ditentukan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam bekerja menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam kajian manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal-hal yang memerlukan pertimbangan penting karena kinerja individu seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu karyawan serta kelompok.

Kinerja *performance* perilaku organisasi yang secara langsung berkaitan dengan produksi barang atau jasa. Performa sering dianggap sebagai pencapaian tugas,

dimana istilah tugas itu sendiri berasal dari berpikir kegiatan yang dibutuhkan oleh pekerja menggunakan istilah kemagiran yang mengandung makna yang lebih luas. Kinerja meliputi aspek bisnis, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan semangat kerja. Kecakapan dilihat dari tiga aspek yaitu, perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaan, hasil nyata yang dicapai oleh pekerja, dan penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan secara moral, kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti, kriteria kualitas, efisiensi dan efektivitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas, kinerja dipandang sebagai hasil kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu atau kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian yang bergantung pada ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku dasar yang dapat mencakup berbagai hal, yaitu : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu (Fadli Sandewa, 2019), yaitu a) kemampuan kerja; b) motivasi; c) dukungan yang diterima; d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; e) hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pemahaman diatas, kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja individu atau kelompok (output) dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Faktor yang memengaruhi kinerja antara lain (Budiman Budiman, 2016), yaitu 1) Faktor kemampuan; Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi; Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai

dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan pegawai untuk diarahkan untuk berprestasi tujuan kerja. Sikap mental adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal. Ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Ciri-ciri seorang yang memiliki motif (Wandi Zulkarnaen, 2018), yaitu 1) Memiliki tanggung jawab yang besar; 2) Berani mengambil risiko; 3) Memiliki tujuan yang realistis; 4) Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mewujudkannya; 5) Memanfaatkan umpan balik konkret dalam semua aktivitas kerja yang dilakukan; 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja (Astrid Yuda; 2011): 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (*reward system*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: karakteristik individual, karakteristik organisasi, karakteristik kerja (Retno Endah Supeni dan Maria Ulfa, 2016)

Lebih lanjut oleh Kopelman menjelaskan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan sangat tergantung pada karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, etnis, kondisi sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: (a) Karakteristik organisasi seperti sistem

penghargaan, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (b) Karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Indikator Kinerja

Menurut Nugrahanum Illanisa, Wandy Zulkarnaen dan Asep Suwana (2019) kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per unit periode waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut : (1) Jumlah pekerjaan; Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan; (2) Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu agar memenuhi syarat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan tertentu; (3) Ketetapan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus selesai tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya; (4) Kehadiran; Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dituangkan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Di katakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2008) Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H0 = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H1 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Metode ini merupakan suatu

metode yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dimana teknik dalam mengambil suatu sampel yang selalu dilakukan secara random kemudian datanya dikumpulkan dengan memakai suatu instrument kemudian menguji suatu hipotesis yang di tetapkan. Sugiyono (2008)

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Penelitian ini yang menjadi objek adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawain, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong yang berjumlah 52 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus dengan jumlah sampel 52 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data Untuk memperoleh data/keterangan/informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data Primer yaitu : 1) Kuesioner ; Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Menurut Arikunto, angket adalah pernyataan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. (Arikunto, 2006). Di dalam penelitian ini, sesuai dengan pemaparan diatas, peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesionar/angket tertutup dimana responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Adapun skala yang digunakan peneliti didalam instrumen ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2008)

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas

jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2) Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan Tanya- jawab secara langsung kepada pihak-pihak terkait; 3) Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap sejumlah acuan yang berkenaan dengan topic penelitian dilokasi penelitian

Operasional Variabel

Variabel Bebas/Independen (X); Variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi, menjelaskan atau menerangkan variable lain yang menyebabkan terjadinya perubahan pada variable terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja yaitu Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Variabel Terikat/Dependen; Variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variable lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variable yang lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah pengukur yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kehandalan atau kesahihan suatu alat ukur, sehingga uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument (Kuesioner). Arikunto (2010).

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesalahan masing-masing item pertanyaan dalam kuesioner.

Dengan Ketentuan :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur yang dapat dipercaya atau diandalkan apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama sehingga akan menghasilkan data yang sama (Ike Ulan Ria, 2017)

Ketentuan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ dinyatakan reliabel, begitu sebaliknya.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai dengan menggunakan persamaan regresi dengan rumus :

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X = Disiplin Kerja

a dan b = Koefisien regresi

Uji Hipotesis

Percobaan dari uji yang dipakai dengan maksud menentukan tingkat atau pengaruh variabel independen dengan parsial (individu) dan variable terikat. Hal seperti inilah dipakai yakni membandingkan thitung dengan ttabel

Dimana taraf signifikan 5%(0,05).

Persyaratan didalam suatu uji-t yaitu :

Jika $thitung > ttabel$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi ada pengaruh antara kedua variable yang telah di uji.

Jika $thitung < ttabel$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak jadi tidak ada pengaruh antara kedua variable yang telah di uji.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran utama dilakukan dengan instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur yang ingin diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkannya. Uji validitas yang digunakan adalah analisis skala yang melihat tabel item-total statistic dan on kolom dikoreksi item-Total korelasi kemudian dibandingkan dengan r tabel (5%). Dikatakan valid jika nilai correlation item- Total Correlation > r tabel = 0.273

Variabel X			
Disiplin Kerja	rhitung	rtabel	Ket
Indikator 1	0.821	0.273	Valid
Indikator 2	0.815	0.273	Valid
Indikator 3	0.781	0.273	Valid
Indikator 4	0.748	0.273	Valid
Indikator 5	0.657	0.273	Valid

Variabel Y			
------------	--	--	--

Kinerja Karyawan	rhitung	rtabel	Keterangan
Indikator 1	0.812	0.273	Valid
Indikator 2	0.767	0.273	Valid
Indikator 3	0.784	0.273	Valid
Indikator 4	0.737	0.273	Valid

Dari hasil uji validitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.273), artinya setiap pertanyaan berkorelasi dengan skor total data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis

Uji reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen sejauh mana instrument tersebut dapat dipercaya. Pengujian dengan Cronbach's Alpha yang digunakan untuk menguji tingkat kepercayaan masing-masing angket variabel Metode pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah metode Alpha Cronbach (α). Koefisien Alpha Cronbach menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrument yang dinilai. Suatu instrume dikatakan reliable apabila nilai Cranbach Alpha lebih besar dari 0.60. Berikut hasil uji reliabilitas pada tabel dibawah ini :

Variabel	Nilai CA	Ketentuan	Keterangan
X	.811	0.60	Reliabel
Y	.779	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas dapat dilihat dari Cronbach Alpha untuk item X sebesar 0.811 dan untuk item Y sebesar 0.779 nilai lebih dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel atau dengan kata lain dapat diterima.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen bertambah atau berkurang. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	11.140	2.148		5.186	.000
	DISIPLIN KERJA	.348	.108	.415	3.225	.002
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Hasil perhitungan berdasarkan tabel di atas sebagai berikut : Keterangan dari persamaan Regresi Linier Sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.140 + 0.348X$$

$\alpha = 14.202$ merupakan nilai konstanta, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja adalah 0, maka nilai variabel Kinerja pegawai sebesar 11.140

$b = 0.348$ merupakan nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap penerapan disiplin kerja sebesar 1 point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.348

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara penerapan disiplin kerja dengan kinerja pegawai

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara penerapan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Taraf signifikan = 5 % .

d. Derajat kebebasan (df) = $n - 2$

Berdasarkan nilai t_{hitung} 3.225, dengan tingkat sedang lebih besar dari 0,05 maka $t_{hitung} 3.225 > t_{tabel} 2,00856$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja variabel (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau (Y), dan hipotesis yang diajukan terbukti dimana H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa penerapan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten sorong pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0.348 atau 34.8%. Berdasarkan tabel t untuk tingkat kesalahan 5% uji dua pihak dengan derajat kebebasan $n - 2$ atau $52 - 2 = 50$ diperoleh pada tabel t adalah 2,00856.

Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel Disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada instansi

kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten sorong, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0.348, selain itu nilai $value = 0.000 < \alpha 0.05$, maka hasil uji T diperoleh nilai $sig 0.002 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran pegawai yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sorong.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di instansi diklat kabupaten sorong. Kemudian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai

6. REFERENSI

- Bachtiar Arifudin Husain, 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1.1 (2017), 1-76 <<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.655>>.
- Hadi Rianto, 'Implementasi Nilai Kemanusiaan Yang Adil Dan Beradab Di Lingkungan Sekolah', *Sosial Horizon: Jurnal Pendidikan Sosial*, 3.1 (2016), 80-91.
- Ais Zakiyudin, 'Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Perspektif*, 14.2 (2016), 58-65.
- Widia Agustina and Lila Bismala, 'Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan', *Jurnal Riset Akuntansi Dan*

- Bisnis*, 14.1 (2014).
- Tesalonika Pondalos, *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7.2 (2022), 2224–36.
- Hasan Mustafa, ‘Perilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7.2 (2011).
- Anggi Kartika Putri and Sukirno Sukirno, ‘Disiplin Kerja Staf Unit Sekretaris Perusahaan Di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia’, *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 4.2 (2020), 165–74.
- Nova Syafrina, ‘Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru’, *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8.4 (2017), 1–12.
- Jufrizen Jufrizen, ‘Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja’, *Sains Manajemen*, 7.1 (2021), 35–54.
- Maudy Rosalina and Lela Nurlaela Wati, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10.1 (2020), 18–32.
- Ibnu Yarham Yamanie and Y Syaharuddin, ‘Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Cabang Samarinda’, *Jurnal Manajemen*, 8.1 (2017), 55–65.
- Chaidar Syaifullah, ‘Performance Appraisal, Reward And Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4.3 (2016).
- Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, and Arik Prasetya, ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan’, *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5.2 (2018).
- Dwi Rizkiyani and Susanti R Saragih, ‘Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasalahatan’, *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12.1 (2012).
- Andri Irawan, ‘PENGUKURAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KONVERTA MITRA ABADI’, *GEMA: Jurnal Gentaras Manajemen Dan Akuntansi*, 6.1 (2014), 1–10.
- AANB Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, and I Wayan Mudiarta Utama, ‘Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali’, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6.2 (2012), 173–84.
- Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih, and Yusuf Rahman Al Hakim, ‘Pengaruh Kedisiplinan, Komptensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Management & Accounting Research Journal Global*, 2.1 (2017).
- Fadli Sandewa, ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai Kepulauan’, *JCG: Jurnal Clean Goverment*, 1.2 (2019), 90–110.
- Nadiya Lifa Ningrum, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)’ (Brawijaya University, 2014).
- Budiman Budiman, ‘DESIGNING INDONESIAN LINIER SHIPPING NETWORK’, *Strategy: Jurnal Teknologi*, 1.1 (2016).
- Wandy Zulkarnaen, Iis Dewi Fitriani, and Rini Widia, ‘The Influence of Work Motivation to Work Achievement of Employees in PT. Alva Karya Perkasa Bandung’, *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 1.1 (2018), 42–62.
- Retno Endah Supeni and Maria Ulfa, ‘SEBUAH STUDI EMPIRIS KARAKTERISTIK BIOGRAFIS, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KINERJA DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER’, in *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper*, 2016.
- Hepi Rostikariani, ‘PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SETDA KABUPATEN PANDEGLANG’, *JURNAL ILMIAH NIAGARA*, 8.2 (2016), 84–88.
- Yekti Aisyah and Dyah Hariani, ‘Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Rowosari, Kecamatan Tembalang, Semarang’, *Journal of Public Policy and Management Review*, 5.2 (2016), 306–

20.
Husein Umar, Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008), hal. 215.
Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D) ,(Bandung: Alfabeta, 2008),

hal.96
Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal 35-36