

G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index
 ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu

Riyadini Riyan Utami*

IIB DARMAJAYA, LAMPUNG

*email: riyadini@darmajaya.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: November 29, 2021 Revised: January 19, 2022 Published: January 22, 2022</p> <p>Keywords: Employee performance, Work discipline, Work motivation .</p>	<p><i>One further factor affecting the performance of an employee is working discipline. Of the agency itself also plays a role in managing employees to comply with all rules, norms set by the agency so that the employees work with discipline and effective. Discipline is one's awareness and willingness to comply with all regulations and the organization of social norms in force. This research was conducted descriptive quantitative research type, type of research is intending to make a presentation in systematic, factual, and accurate information on the facts and the nature of a particular population. This study uses 44 research respondents. There are three variables in this study are: two (2) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) in which the dependent variable of work discipline (X1) and motivation (X2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable. Accord by the data processing has been found that answers the following hypothesis; there are significant work discipline (X1) toward employee performance (Y) with the level of influence of 37.8%. There is the influence of work motivation (X2) toward employee performance (Y) with the level of influence of 31.1%. There is the influence of work discipline (X1) and work motivation (X2) by simultan toward employee performance (Y) with the level of influence of 48.8%.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 29 November 2021 Direvisi: 19 Januari 2022 Dipublikasikan: 22 Januari 2022</p> <p>Kata kunci: Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja pegawai.</p>	<p>Salah satu faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Dari instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 44 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X₁ dan X₂) dan 1 (satu) variabel terikat, dimana disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data telah ditemukan jawaban hipotesis, yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 37,8%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 31,1%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 48,8%.</p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005: 56) guna memperkuat standar-standar organisasi (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2004: 130). Keith Davis menambahkan bahwa kinerja dibagi menjadi kinerja preventif dan kinerja korektif.

Makna kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan indikator (1) Ketaatan terhadap jam kerja, (2) Bertanggungjawab terhadap pekerjaan, (3) Ketaatan pada prosedur kerja, dan (4) Dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai namun di sini peneliti membatasi mengkaji dari faktor disiplin dan motivasi kerja. Dari setiap instansi juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2003:193).

Menurut Sinungan (2007: 135), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (2006: 75), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Dari dua pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Terry (2003: 119) membagi jenis disiplin kerja menjadi 2, yaitu self discipline yang diartikan sebagai disiplin timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari

organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku. Sedangkan, command discipline merupakan disiplin yang tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Handoko (2000: 129 – 130), menyebutkan tipe-tipe kegiatan pendisiplinan (1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi, (2) Pendisiplinan yang bersifat membangun, (3) Keadilan dalam pendisiplinan, (4) Pendisiplinan dilakukan pada waktu pegawai tidak absen, (5) Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar. Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggungjawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor (Soejono, 2007: 56).

Disiplin kerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 1 adalah kesanggupan Aparatur Sipil Negara untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan/atau peraturankedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Selain disiplin ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Robbins dan Judge (2007: 141) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya, Samsudin (2005: 101) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2005:61) menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Menurut Rivai (2004: 455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Robbins (2006: 198), motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Luthans, *et,al* dalam Rivai (2001: 141), sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto (2003: 300) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi.

Pegawai digerakkan oleh 3 (tiga) kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Handoko (2003: 78) mengukur motivasi kerja dengan memperhatikan beberapa indikator, yaitu (1) Penghasilan, (2) Penghargaan, (3) Pengembangan karir, dan (4) Bimbingan.

Menurut Hasibuan (2003: 123), terdapat dua metode dalam motivasi. Metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Metode langsung, merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam. Sedangkan metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran. Sedangkan Hasibuan (2003: 98), menyebutkan bahwa asas – asas motivasi terdiri dari 6, yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu, kondisi yang terjadi adalah masih ada pegawai yang tidak disiplin untuk tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

Tabel 1. Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu Tahun 2017

Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
Januari	75 %	100%
Februari	78 %	100%
Maret	80 %	100%
April	78 %	100%
Mei	75 %	100%
Juni	85 %	100%

Sumber: Bapenda Kab Pringsewu,

Disamping kelemahan disiplin di atas, masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya terlihat dari masih adanya pegawai yang ngobrol dan santai pada saat jam kerja, yang semua itu berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu”**.

METODE PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian dibutuhkan cara- cara atau metode yang terukur, hal tersebut dinilai perlu karena dengan adanya sebuah metode, penelitian tersebut mempunyai *guide line* atau panduan yang jelas. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis dekriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel kinerja pegawai (Y). Adapun indikator pengukuran dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Indikator Pengukuran

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Disiplin Kerja (X_1) Soejono (2007: 56)	Ketepatan waktu	1,2,3	Likert
	Pemanfaatan sarana	4,5	
	Tanggung jawab kerja	6,7,8	
	Ketaatan	9,10	
Motivasi Kerja (X_2) (Handoko (2003:78)	Penghasilan	1,2,3	Likert
	Penghargaan	4,5	
	Pengembangan Karir	6,7,8	
	Bimbingan	9,10	
Kinerja Pegawai (Y) (Hasibuan (2005:56)	Ketaatan terhadap Jam kerja	1,2,3	Likert
	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	4,5	
	Ketaatan pada prosedur kerja	6,7,8	
	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja	9,10	

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer yang diperoleh dengan wawancara melalui responden dan data Sekunder diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah Observasi, Kuisisioner, dan Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Metode Penetapan Populasi

Penulisan ini menggunakan metode sensus. Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu sebanyak 45 pegawai, jadi jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Metode Analisis

Uji Validitas

Menurut Umar (2005: 179) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005: 190).

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Persamaan di atas dijelaskan bahwa r merupakan Keeratan hubungan (korelasi), x merupakan Jumlah skor pertanyaan, y merupakan Jumlah skor total pertanyaan, dan N merupakan Jumlah sampel yang akan diuji. Kriteria putusan validitas berdasarkan berikut.

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig, < 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $Sig, > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uji Reliabilitas

Uyanto (2006: 49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto, 2006: 50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Persamaan di atas dijelaskan bahwa K merupakan Jumlah butir dalam skala pengukuran, S_i^2 merupakan Ragam (*variance*) dari butir ke-I, dan S_p^2 merupakan Ragam (*variance*) dari skor total. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2006:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS versi 21.

Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan, maka koefisien-koefisien korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan tabel interpretasi korelasi yaitu:

Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	
Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2008:216)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dalam perhitungan dan pengolahan data penelitian, digunakan bantuan program komputer excel dan SPSS 21. Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Sedangkan yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

- $H_0 = r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
 $H_a = r_1 > 0$ = Berarti ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
 $H_0 = r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
 $H_a = r_2 > 0$ = Berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Persamaan di atas dijelaskan bahwa nilai R merupakan Koefisien korelasi ganda, k merupakan Jumlah variabel independen, sedangkan N merupakan Jumlah populasi (Sugiyono, 2008: 219).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian instrument penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan-pernyataan yang akan digunakan dan atau dapat tidaknya digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y), artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian jika dinyatakan reliabel bila nilai alphanya $> 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,297 dari 44 responden. (Umar: 2005)

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0,297 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,297. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien *korelasi pearson* suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS Versi 21. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,297	0,397	Valid
2	0,297	0,737	Valid
3	0,297	0,686	Valid
4	0,297	0,792	Valid
5	0,297	0,792	Valid
6	0,297	0,792	Valid
7	0,297	0,511	Valid
8	0,297	0,686	Valid
9	0,297	0,338	Valid
10	0,297	0,775	Valid
Rata – rata	0,297	0,650	Valid

Tabel 3.1 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang disiplin kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,297. Dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,650. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r_{tabel}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0,297	0,323	Valid
2	0,297	0,602	Valid
3	0,297	0,541	Valid
4	0,297	0,335	Valid
5	0,297	0,629	Valid
6	0,297	0,352	Valid
7	0,297	0,283	Valid
8	0,297	0,402	Valid
9	0,297	0,421	Valid
10	0,297	0,293	Valid
Rata – rata	0,297	0,418	Valid

Tabel 3.2 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang motivasi kerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,418 lebih besar dari r_{tabel} 0,297. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r_{tabel}	Koefesien r_{hitung}	Keterangan
1	0,297	0,377	Valid
2	0,297	0,362	Valid
3	0,297	0,416	Valid
4	0,297	0,334	Valid
5	0,297	0,307	Valid
6	0,297	0,381	Valid
7	0,297	0,369	Valid
8	0,297	0,310	Valid
9	0,297	0,367	Valid
10	0,297	0,491	Valid
Rata – rata	0,297	0,371	Valid

Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata-rata r_{hitung} 0,371 lebih besar dari r_{tabel} 0,297. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto, 2006: 50). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS versi 21 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut: Hasil dari uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X_1) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* disiplin kerja (X_1) sebesar 0,890, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *alpha*-nya sebesar $0,890 > 0,60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Hasil dari uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X_2) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* motivasi kerja (X_2) sebesar 0,654, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar $0,654 > 0,60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Hasil dari uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10, hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* kinerja pegawai (Y) sebesar 0,613, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *alpha*-nya sebesar $0,613 > 0,60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Perhitungan Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu menggunakan hasil hitungan melalui Program SPSS versi 21 sebagai berikut.

Tabel 6. Tabel Perhitungan Korelasi Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 44 responden.

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.988**	.615**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005
	N	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.988**	1	.557*
	Sig. (2-tailed)	.000		.013
	N	44	44	44
Y	Pearson Correlation	.615**	.557*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.013	
	N	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan Variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu adalah sebesar 0,615. Jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi maka tingkat korelasi disiplin kerja (X_1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu dalam kategori korelasi “kuat” yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah dilihat dari Koefisien Determinasi (KD) = $0,378 \times 100\% = 37,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu sebesar 37,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimensi0	.615 ^a	.378	.342	3.24089

a. Predictors: (Constant), X1

Hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 4,216. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf

signifikan yaitu 1,683 aka $t_{hitung} 4,216 > t_{tabel} 1,683$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu dapat diterima. Jadi variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu adalah $Y = 72,772 + 0,490X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai 0,490 point.

Tabel 8. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	72.772	5.977		3.299	.004
X1	.490	.152	.615	4.216	.005

a. Dependent Variable: Y

Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu adalah sebesar 0,557. Jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi maka tingkat korelasi motivasi kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu termasuk dalam kategori korelasi “sedang” yakni terletak pada (0,400 - 0,599). Koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah $0,311 \times 100\% = 31,1\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 31,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.557 ^a	.311	.270	3.41233

a. Predictors: (Constant), X2

Hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 3,768. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,683 maka t_{hitung} 3,768 > t_{tabel} 1,683 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu dapat diterima. Jadi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu. Persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 21,296 + 0,447X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,447 point.

Tabel 10. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.296	6.368		2.344	.000
	X2	.447	.162	.557	3.768	.002

a. Dependent Variable: Y

Perhitungan Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS versi 21. Korelasi disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,698, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja dan motivasi kerja tidak baik maka akan berakibat menurunnya kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu.

Tabel 11. Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.698 ^a	.488	.424	3.03241

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = $0,488 \times 100\% = 48,8\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 48,8% dan sisanya sebesar 51,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier antara Disiplin Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Y) dilihat dari Tabel Variabel *entered* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Tabel 12. Perhitungan Regresi Ganda antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.318	5.659		1.767	.000
	X1	.728	.935	2.760	2.351	.001
	X2	.742	.942	2.171	3.849	.002

a. Dependent Variable: Y

Data pada Tabel di atas kemudian dimasukkan persamaan, yaitu $Y = 21,318 + 0,728X_1 + 0,742X_2$. Hal ini diartikan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,728 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka pegawai akan meningkat sebesar 0,742 point. Keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,742$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,728$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu.

Uji Hipotesis Simultan

Hasil uji anova atau Uji F didapat F hitung sebesar 7,614 dan $F_{tabel} 3,232$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan berikut.

Tabel 13. Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.029	2	70.015	7.614	.005 ^a
	Residual	147.129	41	9.726		
	Total	287.158	43			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil penelitian dinyatakan bahwa disiplin kerja pada dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,615 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 37,8%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 4,216 dan t_{hitung} 4,216 > t_{tabel} 1,683. Persamaan regresi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu sebesar $Y = 72,772 + 0,490X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0,490 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₂) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu dalam kategori baik. Besarnya Koefisien Determinasi motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 31,1%. Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 3,768 > t_{tabel} 1,683. Persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar $Y = 21,296 + 0,447X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 0,447 point. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu sebesar 0,447 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu dalam kategori baik. Besarnya Koefisien Determinasi motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 48,4%. Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 3,768 > t_{tabel} 1,683. Persamaan regresi antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar $Y = 21,318 + 0,728X_1 + 0,742X_2$, yang menunjukkan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel disiplin kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,728 point dan setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka pegawai akan meningkat sebesar 0,742 point. Berdasarkan keterangan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X₂ = 0,742 lebih besar daripada koefisien regresi X₁ = 0,728. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja lebih

tinggi atau dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu sebesar 37,8% dan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu, sebesar 31,1% dan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Kabupaten Pringsewu, sebesar 48,8% dan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arief, Edy. Irawan. 2016. *Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Universitas Saburui*. Bandar Lampung.
- As'ad, Moh. 1995, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1999, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Robin dan Judge, 2007. *Teori-teori Motivasi*, , BPFE, Yogyakarta.
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Siagian, P, Sondang. 2000. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2002. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara

- Soejono. 2003. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Samsudin, Abin, 2005, *Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry, GR. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Arda, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 45–60
- Gultom, D. K. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 14(2), 176-184.
- Hasibuan, M. S.P, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P, (2007), *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J (2017). *Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), 27-34. DOI: 10.5281/zenodo.1036809
- Jufrizen, J. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(2), 181-195.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Prosiding: The National Conference Management And Business (NCMAB) 2018*
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.P, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Marpaung, Mawarni, I., Hamid, D & Iqbal, M. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 15 (2), 1-18
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujtahidin, F.W. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengawas Di Kementerian Agama Kab. Tasikmalaya*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya.
- Rivai, V. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

-
- Saripuddin, J dan Handayani, R. (2017), *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepan Nusantara Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 418-428
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keempat Belas. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Wahyuningrum. (2008). *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Tesis. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat