

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu

Epa Dui Rahayu<sup>1)</sup>; Ida Ayu Made E.M. Gayatri<sup>2)</sup>; Yesi Indian Ariska<sup>3)</sup>  
<sup>1,2)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu  
Email: <sup>1)</sup>epaduir@gmail.com

## ARTICLE HISTORY

Received [10 November 2022]  
Revised [27 Desember 2022]  
Accepted [11 Januari 2023]

## KEYWORDS

work discipline, work motivation, performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



## ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan kualitas serta jumlah akibat individu atau perpaduan dalam tindakan eksklusif yang disebabkan oleh kapasitas karakteristik yang didapat asal interaksi pembelajaran serta untuk tampil lebih baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang pegawai, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis data yang digunakan regresi linier berganda, uji determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian Untuk persamaan regresi berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan  $Y = 8.747 + 0.797 (X1) + 0.732 (X2) + e$  artinya apabila ada peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja maka Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu juga akan meningkat. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena nilai menunjukkan t hitung sebesar 2.954 dengan tingkat signifikan  $0,003 < \text{dari } 0,05$ . Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena menunjukkan t hitung sebesar  $2.525 > t$  tabel dengan tingkat signifikan  $0,012 < \text{dari } 0,050$ . Hasil Pengujian secara simpultan dilihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu secara bersama-sama karena nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $152.915 > 3.133$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## ABSTRACT

Employee performance is the quality and number of individual consequences or combinations in exclusive actions caused by the characteristic capacity obtained from learning interactions and to perform better. The purpose of the study was to determine the effect of work discipline on employee performance at the Bengkulu Province Community and Village Empowerment Office (DPMD), to determine the effect of work motivation on employee performance at the Bengkulu Province Community and Village Empowerment Office (DPMD). This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at the Bengkulu Province Office of Community and Village Empowerment (DPMD). The sample in this study was 44 employees, data collection using questionnaires and data analysis methods used multiple linear regression, determination test, and hypothesis testing. The results for the multiple regression equation show a positive regression direction with the equation  $Y = 8.747 + 0.797 (X1) + 0.732 (X2) + e$ , meaning that if there is an increase in work discipline and work motivation, the performance of employees in the community and village empowerment office (DPMD) Bengkulu Province will also increase. Work discipline has a significant effect on employee performance at the Bengkulu Province Community and Village Empowerment Office (DPMD) because the value shows the t count of 2,954 with a significant level of  $0.003 < \text{from } 0.05$ . Work motivation has a significant influence on employee performance at the Bengkulu Province Community and Village Empowerment Office (DPMD) because it shows a t count of 2.525 > t table with a significant level of  $0.012 < \text{from } 0.050$ . The test results conclude that there is a significant influence between work discipline and motivation on employee performance at the Bengkulu Province Community and Village Empowerment Office (DPMD) together because the F arithmetic value  $> F$  table ( $152,915 > 3,133$ ) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ .

## PENDAHULUAN

Menurut Sedarmayanti (2017:4) "Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa". Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh

oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja atau pegawai yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Modal dasar dalam era pembangunan adalah kualitas manusia pekerja itu sendiri. Pekerja yang berkualitas akan membentuk dampak optimalisasi sinkron menggunakan sasaran kerjanya. Banyaknya kebutuhan sumberdaya manusia yang ingin dipenuhi untuk meningkatkan kinerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau menggunakan istilah lain kinerja pegawai akan menyampaikan donasi di kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun grup bisa memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya.

Kinerja pegawai merupakan kualitas serta jumlah akibat individu atau perpaduan dalam tindakan eksklusif yang disebabkan oleh kapasitas karakteristik yang didapat asal interaksi pembelajaran serta untuk tampil lebih baik (Jayanti, 2013:34). Ahmad, (2013:78) mengemukakan bahwa suatu kinerja bisa diartikan sebagai pelaksanaan kerja ataupun capaian kerja yang dilakukan oleh seorang atau pegawai dalam suatu organisasi atas tugas serta tanggung jawab yang sudah di bebankan kepadanya.

Menurut Sutrisno, (2015:29) disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya untuk kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja sebagai suatu hal yang krusial, antara lain manfaat bagi pegawai dan instansi. Motivasi kerja dinilai dapat dipandang Pegawai akan mempunyai harapan berprestasi serta memperoleh jabatan lebih tinggi pada instansi. Omollo (2015:61) Motivasi merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi yang mana akan membantu menjaga keberlangsungan hidup organisasi. Motivasi dapat dikatakan sebagai salah satu arahan yang akan membantu seseorang untuk dapat terus memberikan aspirasinya terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas Pemberdayaan dan Kemasyarakatan Desa mempunyai tugas melaksanakan penyiapan koordinasi, fasilitasi perumusan dan pelaksanaan kebijakan, mengevaluasi pelaksanaan pemberdayaan masyarakat desa, pelayanan sosial dasar desa, kelembagaan dan kerja sama desa dan menyusun laporan pemberdayaan dan kemasyarakatan desa ditemukan terjadinya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh disiplin dan motivasi pegawai yang masih rendah karena pegawai selalu bekerja sesuai dengan perintah atasan seharusnya pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja tanpa harus dengan perintah. Kurangnya perhatian dari Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu terhadap pegawainya dalam hal ini perhatian terhadap pemberian tunjangan yang tepat waktu karena sering terjadi terlambatnya dalam pencairan TPP, hal lain juga terlihat dalam pencairan SPJ yang juga lambat dan memiliki prosedur yang berbelit-belit, hal ini dapat menurunkan motivasi pegawai dan disiplin kerja. Permasalahan juga terlihat dari disiplin kerja pegawai yang masih rendah karena datang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas lamban tidak mencapai target, sering minta izin serta kurang disiplin dalam berkerja.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu, permasalahan juga terlihat dari disiplin kerja pegawai yang masih rendah hal ini dilihat dari masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu, menyelesaikan tugas tidak mencapai target waktu, sering minta izin serta kurang disiplin dalam berkerja. Permasalahan lainnya juga ditemukan rendahnya dalam motivasi dalam berkerja hal ini ditemukan permasalahan akibat motivasi yang rendah akibat tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas. Kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan. Imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Pendelegasian kerja yang tidak adil. Terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap pegawai.

## LANDASAN TEORI

### Penelitian Relevan

#### Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggela untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan

wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiry, 2014:81). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Rivai, 2018:43).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Sutrisno, 2018:63).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2016:49). Malayu S.P Hasibuan (2017:213) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai . Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai . Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai . Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan bekurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapka. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Hasibuan (2018:212) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan  
Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi.  
Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.
4. Sanksi hukum.  
Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan pegawai terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.
5. Pengawasan.  
Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja pegawai tersebut.

### **Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2016:64). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2016:32), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2017:48), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Abraham. H Maslow Maslow (2017:203), menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan fisik:
  - a. Pemberian bonus
  - b. Uang makan
  - c. Uang transport
  - d. Fasilitas perumahan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
  - a. Tunjangan kesehatan
  - b. Asuransi kecelakaan
  - c. Perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial
  - a. Teman
  - b. Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan



a. Penghargaan diri

b. Pengakuan akan prestasi

5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal

Indikator motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016), yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Tujuan motivasi kerja tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2016:14).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2016:204) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan disiplin kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut Sardiman (2017:32), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Ulbert Silalahi (2015:57), kinerja atau sering disebut juga kinerja pegawai merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan Kinerja pegawai yang dilakukan secara periodik yang dilakukan dengan membandingkan Kinerja yang dicapai pegawai dengan Kinerja yang diharapkan perusahaan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:156). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2016:18).

Kinerja mempengaruhi langsung tingkat Kinerja dan kepuasan seseorang pegawai lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan. Kemampuan haruslah dipertimbangkan disamping motivasi, sedangkan tingkat-tingkat Kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari absennya rintangan-rintangan yang menjadi kendala pegawai itu (Robbins, 2016:12).

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2015:59), yaitu kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2018) ada enam indikator dari Kinerja yakni hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan Absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016:205) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu :

1. Motivasi

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

5. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh pegawai atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar pegawai lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok pegawai secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2018:67), indikator dari kinerja adalah

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada pegawai.

Komponen indikator kinerja pegawai menurut Lazer (2017:3),

1. Kemampuan teknis

- a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai.
- b. Kemampuan menggunakan metode.
- c. Teknik kerja yang di gunakan pegawai.
- d. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
- e. Pengalaman yang pernah dialami pegawai dengan pekerjaan yang sejenis.

- f. Pelatihan yang diperoleh pegawai.
- 2. Kemampuan konseptual
  - a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
  - b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
  - c. Tanggung jawab sebagai seorang pegawai.
- 3. Kemampuan hubungan interpersonal
  - a. Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
  - b. Memotivasi pegawai.
  - c. Melakukan negosiasi.
  - d. Pekerjaan yang dihasilkan pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif atau asosiatif kausal yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat dengan variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2015:170). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pendekatan yang digunakan Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini mengacu pada perhitungan data yang berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik.

### Metode Pengambilan Sampel Populasi

Menurut Sugiyono (2015:177), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu 44 orang ASN.

### Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015:178), merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Pada penelitian ini dimana teknik pengambilan sampel jumlah sampel sama dengan jumlah Populasi, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 44 orang ASN.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu :

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2015:168). Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan an skor atas setiappertanyaan dalam kuisisioner yang disebarakan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi yaitu :

**Tabel 1. Bobot Nilai Setiap Pertanyaan**

Alternative Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2015

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

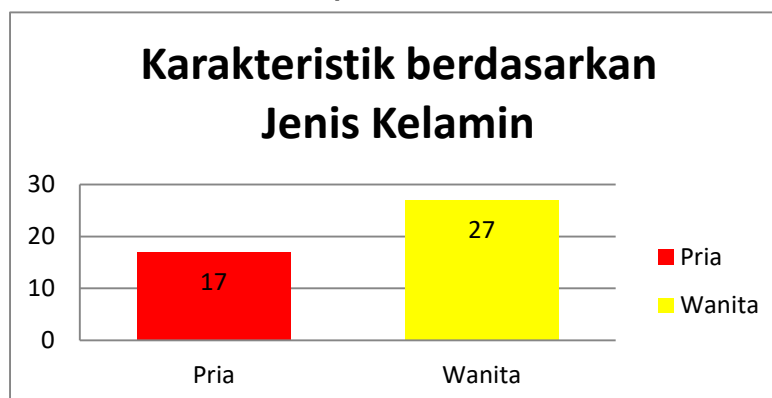
#### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah ASN Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Berdasarkan data yang diperoleh dari 44 kuesioner yang diolah, diperoleh informasi mengenai identitas responden, yaitu meliputi Usia, dan lama kerja. Adapun gambaran mengenai responden secara rinci dapat dilihat pada penjabaran di bawah ini.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin seluruh pegawai ASN Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu 44 orang ASN, dapat dilihat pada grafik 1

**Grafik 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

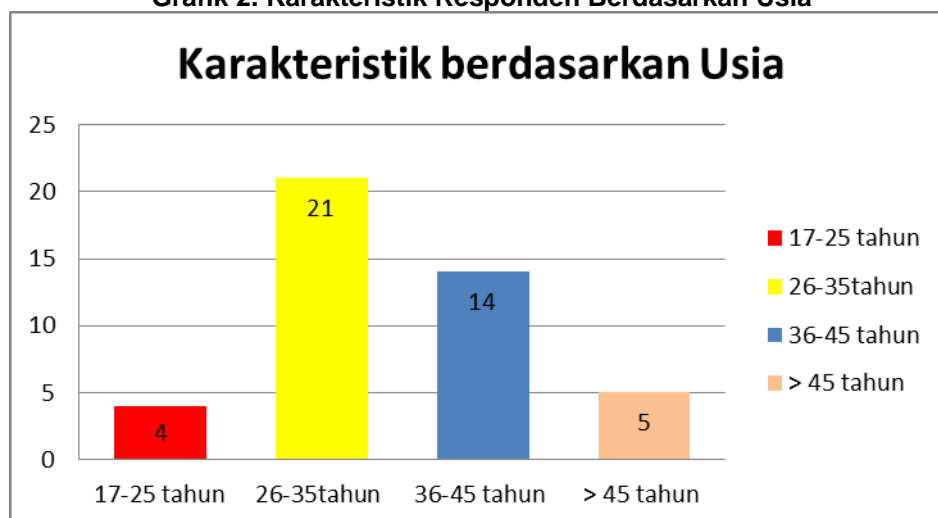


Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan grafik 1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah Pria yaitu sebanyak 17 orang atau 38,60 % sedangkan Wanita sebanyak 27 orang atau 61,36 % ini membuktikan bahwa jumlah responden terbanyak adalah jenis kelamin wanita.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Grafik 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

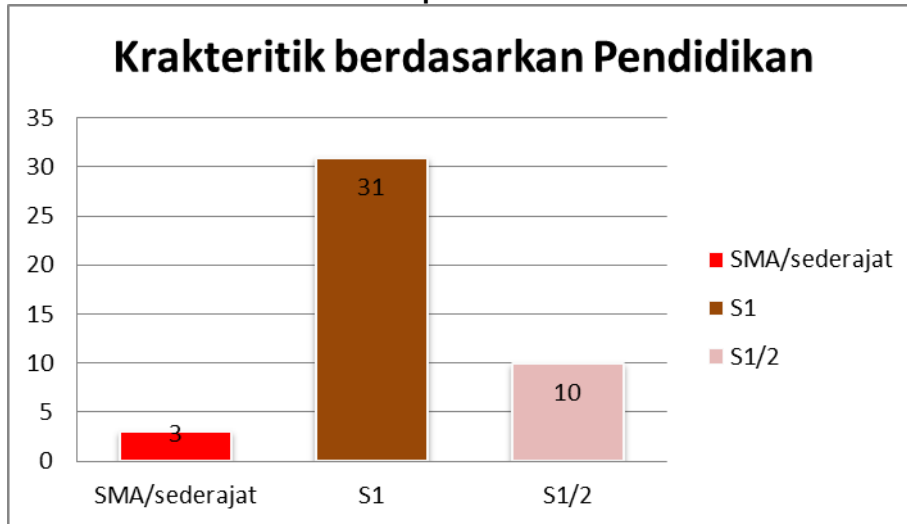
Berdasarkan grafik 2, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu Usia 17-25 tahun sebanyak 9 orang (20,45 %), Usia 26-35 tahun sebanyak 21 (47,72%), Usia 36-45 tahun sebanyak 14 (31,81%), Usia > 45 tahun sebanyak



5 orang (11,36 %). Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu memiliki usia yang telah matang untuk bekerja serta dalam mengambil keputusan.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Grafik 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

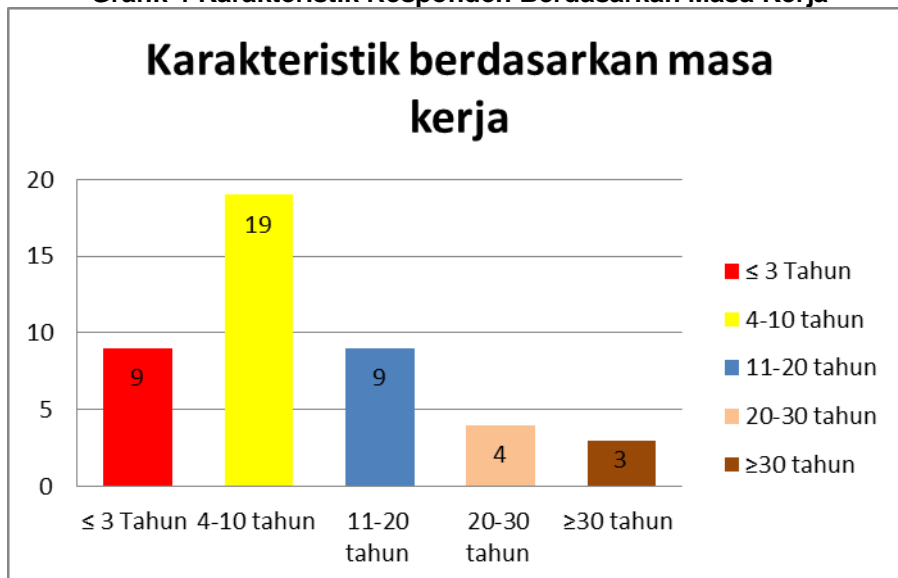


Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan grafik 3, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu pendidikan SMA/ sejerajat sebanyak 3 orang atau 6,81 %, pendidikan S1 sebanyak 31 orang atau 45 %, pendidikan S2/S3 sebanyak 10 orang atau 22,72 %. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, sehingga para pegawai mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Grafik 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan grafik 4, dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu masa kerja ≤ 3 tahun sebanyak 9 orang atau 20,45 %, masa kerja 4-10 tahun sebanyak 19 orang atau 43,18 %, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 9 orang atau 20,45%, masa kerja 20-30 tahun sebanyak 4 orang atau 9,09 % dan masa kerja > 30 tahun sebanyak 3

orang atau 6,81 %. memiliki pengalaman kerja yang memadai karena telah memiliki masa kerja yang sudah cukup lama.

### Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator yang digunakan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $n - 2$  ( $50 - 2 = 48$ ) sebesar 0,284. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas indikator penelitian**

No	Variabel	Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0.731	0,284	Valid
		2	0.729	0,284	Valid
		3	0.618	0,284	Valid
		4	0.729	0,284	Valid
		5	0.673	0,284	Valid
		6	0.720	0,284	Valid
		7	0.718	0,284	Valid
		8	0.725	0,284	Valid
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0.711	0,284	Valid
		2	0.620	0,284	Valid
		3	0.728	0,284	Valid
		4	0.716	0,284	Valid
		5	0.533	0,284	Valid
		6	0.614	0,284	Valid
3	Kinerja (Y)	1	0.796	0,284	Valid
		2	0.620	0,284	Valid
		3	0.634	0,284	Valid
		4	0.615	0,284	Valid
		5	0.760	0,284	Valid
		6	0.777	0,284	Valid
		7	0.615	0,284	Valid
		8	0.733	0,284	Valid
		9	0.604	0,284	Valid
		10	0.714	0,284	Valid
		11	0.731	0,284	Valid

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa dari 25 indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai r-hitung > r-tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan digunakan sebagai alat.

### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini digunakan tehnik perhitungan reliabilitas koefisien alpha cronbach, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Nilai atasa yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Uji Reliabelitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cut Of Value	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0.726	0.60	Realibel
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	0.733	0.60	Realibel
Kinerja (Y)	0.815	0.60	Realibel

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,60 yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian (andal)

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya semakin sering melakukan promosi melalui media sosial maka akan semakin baik pula bagi para konsumen untuk lebih mengenal dan akhirnya memutuskan untuk melakukan pembelian.

Hasil penelitian terdahulu Oki Agustian, 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 35 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa semua variabel independen yaitu variabel Disiplin kerja Sosial(X<sub>1</sub>) dan variabel Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti Hipotesis terbukti, yaitu variabel Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Dengan adanya Disiplin kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut Moekijat, ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin jugamereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan

yang kurang senang. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu

mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini Badan Pusat Statistik Kota Makassar juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Kartika Dewi (2017) Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) kantor cabang utama medan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Medan. Sampel yang digunakan sebanyak 58 responden dari keseluruhan populasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Untuk persamaan regresi berganda menunjukkan arah regresi yang positif dengan persamaan  $Y = 8.747 + 0.797 (X1) + 0.732 (X2) + e$  artinya apabila ada peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja maka Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu juga akan meningkat.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena nilai menunjukkan t hitung sebesar 2.954 dengan tingkat signifikan  $0,003 < \text{dari } 0,05$ .
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu karena menunjukkan t hitung sebesar  $2.525 > t \text{ tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,012 < \text{dari } 0,050$ .
4. Hasil Pengujian secara simpultan dilihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja pegawai di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (DPMD) Provinsi Bengkulu secara bersama-sama karena nilai F hitung  $> F \text{ tabel}$  ( $152.915 > 3.133$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### **Saran**

1. Pada variabel Disiplin kerja Sosial, disarankan pada pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu agar meningkatkan disiplin kerja supaya dapat tercapai kinerja dalam berkerja.
2. Pada variabel Motivasi kerja, disarankan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu untuk membuat sebuah terobosan baru guna motivasi dalam berkerja yang lebih baik lagi.
3. Pada variabel Kinerja pegawai, Disarankan pada pihak Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu untuk terus meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan pelayanannya agar semakin baik kinerja.

4. Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk mencari faktor-faktor lain jika ingin meneliti tentang Kinerja pegawai, serta disarankan untuk dapat menambah jumlah sampel penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthosny dan Govindarajan, 2016. Management Control System, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- As'ad, 2018. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Chen et al, 2018. Are Family Firms More Tax Aggressive Than Non-Family Firms? Journal of Financial Economics, 41-61.
- Choirina, 2014, Jurnal Pendidikan Elektro. Unesa Bandung.
- Dalkir, 2019. " Knowledge management in Theory and Practice".Elsevier Butterworth-Heinemann USA. Burlington, United State of America.
- Davenport dan Prusak (2015), Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know, Boston, MA:Harvard Business School Press.
- Davis (2016), Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis (terjemahan Sofyan Cikmat), Elex Media computindo, Jakarta.
- Dhina Rista Harpitasari, (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II.Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Donnelly, 2016, Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga.
- Gregory, et al, 2018. Teori Kepribadian. Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika
- James, 2015, Sugarcane. Blackwell Publishing Company. Oxford OX4 2Dq, UK. 216.
- Kornelius Harefa 2017 Analisis Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Di Medan, Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2017.
- Kusumadmo, 2015. Manajemen Strategik Pengetahuan. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka.
- Langfield-Smith, 2019. Sistem Perencanaan dan Pengendalian manajemen.Edisi ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masomi, et.al, 2014. Peer Education : Promoting Health Behaviors. WashingtonDC : Advocates fot Youth.
- Masri Singarimbun, 2014. Metode dan Proses Penelitian", dalam Metode Penelitian Survai, Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Moeheriono. 2015. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mulyadi, 2015. "Auditing", Edisi Kelima, Buku Satu, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nonaka, 1994. Managing industrial Knowledge : Creation, transfer and utilization (pp. 13-39). London: Sage.
- Pfeffer dan Sutton, 2014, Relocation attitudes and adjustment: A longitudinal study. Journal of Organizational Behavior, 15: 209-224.
- Porporato, 2016. "Impact Of Management Control System Inte nsity of Use on Joint Venture's Performance: an Empirical Assessment", Journal of Management Control System.Vol 21: p. 512-562.
- Prawirosentono, 2015. Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Pegawai. BPFE, Yogyakarta.
- Raskov, 2017. Perilaku dalam Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Riduwan, 2014. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rigby, 2018, Consequences of Bullying in schools. Canadian Journal of Psychiatry, 48, 583-590.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.



- Schuler dan Jackson, 2019. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.