

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI BALI
(Studi Empiris pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Bali)**

**James Adolf Paparang¹
I Putu Bagus Suthanaya²
I Gede Suastana³**

(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya^{1,2,3})
email: adolf.paparang@triatmamulya.ac.id

Abstract

This study aims to determine between work motivation and work discipline on performance of civil servants at the Bali Provincial Education Office. This research is a quantitative study that describes and explains how the influence between work motivation and work discipline on performance on civil servants at the Bali Provincial Education Office. The population used was 108 employees and the sample used was 60% of the total population or as many as 65 respondents. Testing instruments using the validity and reliability test. Data analysis techniques used multiple linear regression, the classic assumption test, the coefficient of determination, and the t test. The results showed that (1) Work motivation has a positive effect on performance of Civil Servants at the Bali Provincial Education Office with a value of 0.275, (2) Work discipline has a positive effect on the performance of Civil Servants at the Provincial Education Office of Bali with a value of 0.642, (3) the magnitude of the influence of work motivation (X1) and work Discipline (X2) on the job satisfaction of Civil Servants at the Bali Provincial Education Office amounted to 92.5.8%. means the magnitude of the influence of work motivation (X1) and work discipline (X2) on performance (Y) is 92.5%, while the remaining 7.5% is determined by other variables outside of work motivation and work discipline which are not discussed in this study

Keywords: *Motivation, Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa merupakan sebuah proses berkesinambungan yang mencakup seluruh aspek kehidupan masyarakat yakni aspek sosial, ekonomi, politik, kultural dan pendidikan. Bidang pendidikan merupakan salah satu agenda penting yang menuntut perhatian sungguh - sungguh di Indonesia.pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa pada masa depan.

Dinas Pendidikan Provinsi Bali merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan ditingkat provinsi. Dinas Pendidikan Provinsi Bali merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggungjawab secara langsung kepada Gubernur dengan tugas pokok dan fungsi layanan dibidang kependidikan dan bertugas dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui program-program yang diselenggarakan. Kualitas pendidikan

sangat tergantung dari kinerja pegawai dalam melaksanakan melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses.

Keberhasilan kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Bali bisa dilihat dari capaian prosentase fisik dan keuangan program kegiatan Dinas Pendidikan Provinsi Bali Tahun 2019. Pendanaan kegiatan Dinas Pendidikan bersumber dari dari dana APBN dan APBD Provinsi yang yang dituangkan dalam 52 kegiatan.

Fadillah, dkk (2010) menyatakan bahwa guna meningkatkan kinerja karyawan di suatu tempat maka tidak cukup untuk melihat kemampuan dan kompetensi dari suatu individu melainkan dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Tohardi (2002:449) menyatakan bahwa secara umum kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Meningkatnya kinerja pegawai suatu lembaga dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi yang baik.

Kinerja sumber daya manusia yang baik akan terwujud apabila disiplin kerja baik, yang berarti

bahwa sumber daya manusia sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:193) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu cara dalam pengembangan sumber daya manusia. Pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti Diklat adalah pegawai yang mempunyai kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilannya dan bagi instansi akan diperoleh pegawai yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan loyalitas terhadap instansi. Diklat merupakan proses pembelajaran yang dapat meningkatkan ketrampilannya bagi seorang pegawai untuk peningkatan pengalaman kerja, sehingga pegawai yang bersangkutan mampu dan mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Martoyo (1996:34) bahwa seorang pegawai yang memiliki ketrampilan dan pengalaman kerja akan dipandang lebih mampu melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan organisasi disamping kemampuan intelegensi yang dimiliki.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang didukung dengan adanya fenomena masalah dilapangan, riset gap dan berbagai kajian teori yang mendukung masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri**

Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali”

Rumusan Masalah

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali ?
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali ?
3. Berapakah besarnya pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian disini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan provinsi Bali
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan provinsi Bali
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan provinsi Bali

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2008:214) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Maduka (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang berasal dari dalam diri manusia yang memberikan dorongan dalam bentuk aksi dan reaksi. Hasibuan (2009:216) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja

keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Jenis-jenis Motivasi Kerja

Heidjrachman dan Husnan (2009:204) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu:

Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan-kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Ada beberapa cara positif yang bisa digunakan untuk memotivasi karyawan, antara lain: penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, informasi, persaingan, partisipasi, kebanggaan, uang dan integrasi.

Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan lewat kekuatan. Mode motivasi negatif, pada hakekatnya menggunakan unsur ancaman untuk memaksa seseorang melakukan sesuatu. Motif yang timbul pada karyawan adalah untuk melindungi agar kenikmatan yang telah diperoleh (seperti gaji yang tinggi, penghargaan) tidak berkurang.

Indikator Motivasi Finansial.

Menurut Husnan (2003 : 170) adalah sebagai berikut : Upah atau Gaji dan Tunjangan-tunjangan.

Indikator Motivasi Non Finansial

Menurut Sarwoto (1991 : 156) adalah sebagai berikut : Promosi, Penghargaan atas prestasi, Pelatihan, Lingkungan kerja dan Sikap pimpinan.

Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Ardana, dkk (2012:193) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: Penempatan kerja yang tepat, Kondisi pekerjaan yang nyaman, Fasilitas rekreasi dan Jaminan Kesehatan.

Pengertian Disiplin Kerja

Sinambela (2016: 334) Menyatakan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Maksud dan Sasaran Kedisiplinan

Menurut Handoko (dalam Sinambela, 2016: 340) berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya: Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

Pengertian Kinerja

Sinambela (2016: 480), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Gomes F.C. (2010: 142) yaitu : *Quantity of work* (kuantitas bekerja), *Quality of work* (kualitas kerja), *Job Knowledge* (pengetahuan kerja), *Creativeness* (kreativitas), *Cooperation* (kerja sama), *Depentability* (dapat dipercaya), *Initiative* (inisiatif) dan *Personal qualities* (kualitas pribadi).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Notoatmojo (dalam Mariana, 2010: 54), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut: Kemampuan bawaan, Kemampuan yang dapat dikembangkan, Bantuan dan mewujudkan prestasi kerja, Lingkungan, Umpan balik hasil kerja, Insentif, material maupun non material dan Uraian kerja.

Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertubuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Metode penilaian kinerja yang digunakan sangat variatif. Salah satunya menurut Wibowo (2007), mengemukakan pengklasifikasian penilaian kinerja berdasarkan sifat ukuran, hierarki dan tujuan ukuran. Secara umum, penilaian kinerja dapat diklasifikasikan menjadi dua tipe umum yaitu tipe objektif dan tipe subjektif.

Hipotesis

Berdasarkan landasan konseptual dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali

H2 : Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat sebab akibat atau yang disebut hubungan kasual, dimana ada variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono,2017). Data yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh variabel-variabel Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai, termasuk data kuantitatif dimana data primer berupa data interval berasal dari hasil penyebaran kuesioner dari responden, yaitu para Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali.

Identifikasi Variabel

Penelitian pada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu : Variabel bebas Motivasi (X_1) dan Disiplin (X_2). Variabel terikat Kinerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Motivasi (X_1) adalah sebuah rangsangan yang membuat seorang individu atau pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bali melakukan pekerjaan lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya.

Disiplin (X_2) adalah kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di Dinas Pendidikan Provinsi Bali, seperti mengikuti SOP dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja (Y) sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Bali.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengambil data-data yang sudah jadi atau diolah oleh pihak lain seperti : sejarah perusahaan, struktur organisasi, dokumen-dokumen, laporan-laporan dan yang lain yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Bali.

Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai (Sugiyono, 2017).

Teknik Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dalam pengumpulan data yang dilakukan adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali. yang berjumlah 108 orang dan menggunakan sampel sebanyak 60% dari jumlah populasi atau sebanyak 65 responden. Hal ini mengacu pada pendapat (Sugiono, 2014),

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Kualitas Instrumen Penelitian
:Uji Validitas, Uji Reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Signifikan Parsial (*t-test*)
6. Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,331	Valid
	X1.2	0,584	Valid
	X1.3	0,465	Valid
	X1.4	0,473	Valid
	X1.5	0,401	Valid
	X1.6	0,550	Valid
	X1.7	0,535	Valid
	X1.8	0,520	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,552	Valid
	X2.2	0,387	Valid
	X2.3	0,379	Valid
	X2.4	0,655	Valid
	X2.5	0,401	Valid
	X2.6	0,506	Valid
	X2.7	0,433	Valid
	X2.8	0,593	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,630	Valid
	Y.2	0,525	Valid
	Y.3	0,579	Valid
	Y.4	0,410	Valid
	Y.5	0,604	Valid
	Y.6	0,440	Valid
	Y.7	0,330	Valid
	Y.8	0,603	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,775	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0,781	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,800	Reliabel

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Tabel 3

Uji Normalitas Data

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		MOTIVA SI KERJA	DISIPLI N KERJA	KINERJ A
N		65	65	65
Normal	Mean	32,4615	32,3846	32,4769
Paramet ers ^{a,b}	Std. Deviation	4,86723	4,87882	4,56244
Most	Absolute	,107	,101	,120
Extreme	Positive	,107	,101	,095
Differen ces	Negative	-,074	-,079	-,120
Kolmogorov- Smirnov Z		,863	,811	,967
Asymp. Sig. (2- tailed)		,446	,526	,307

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari Tabel menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed) Residual* adalah 0,321. Nilai tersebut lebih

besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4

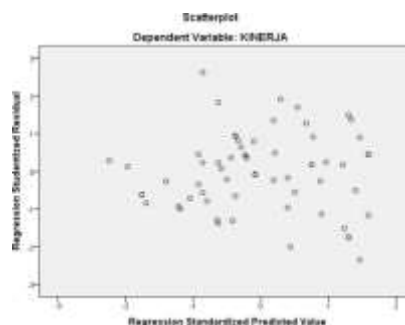
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi kerja	0,171	5,837
Disiplin kerja	0,171	5,837

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil penghitungan nilai *tolerance* pada variabel Motivasi kerja sebesar $0,518 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $5,837 < 10$, dan nilai *tolerance* pada variabel

Disiplin kerja sebesar $0,171 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $5,837 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar dapat dilihat titik yang menyebar secara acak, baik atas maupun bawah angka nol (0) pada sumbu Y, dan tidak membentuk suatu pola. Artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini diolah dengan SPSS (*Statistical Package for Social Sciene*) 23.0 for Windows. Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dianalisis menggunakan perhitungan regresi linier berganda.

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,746	1,093	
1 Motivasi kerja	,275	,079	,293
Disiplin kerja	,642	,079	,687

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.9, maka diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.746 + 0.275 X_1 + 0.642 X_2$$

Dimana persamaan regresi tersebut menunjukkan sebagai berikut :

Motivasi kerja (X₁) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,275 yang artinya apabila ada peningkatan Motivasi kerja sebesar satu satuan,

maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,275.

Disiplin kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif sebesar 0,642 yang artinya apabila ada peningkatan Disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,642.

Analisis Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali

Tabel 6
Uji Signifikan Parsial (t-test)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
			B
(Constant)	2,746	2,513	,015
1 Motivasi kerja	,275	3,489	,001
Disiplin kerja	,642	8,168	,000

Untuk membuktikan hasil dari Pengaruh Motivasi kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali, dapat dianalisis melalui

koefisien regresi linier berganda. Koefisien regresi b₁X₁ sebesar 0,275 memiliki arti bahwa ada peningkatan Motivasi kerja (X₁) terhadap Kinerja

(Y). Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali.

Hal ini dipertegas dengan pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,489 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,666, dengan signifikasinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada

Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali.

Pengaruh Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Pada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali, dapat dianalisis melalui koefisien regresi linier berganda. Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,642 memiliki arti bahwa ada peningkatan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 7
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,925	,922	1,27047

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

Besarnya pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali, dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi pada tabel hasil dari Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali, menunjukkan bahwa besarnya (R^2) adalah 92,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 92,5\% = 7,5\%$) oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali.

Besarnya pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 92,5%, sedangkan

sisanya 7,5% ditentukan oleh variabel lainnya di luar Motivasi kerja dan Disiplin kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Saran

Motivasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali dapat lebih ditingkatkan lagi karena lebih rendah pengaruhnya dari pada variabel Disiplin kerja. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara lebih bisa mengontor stabilitas emosi dengan sabaik-baiknya dan memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja, lebih bersifat kekeluargaan, dan saling memberikan dukungan dan dorongan dalam bekerja kepada para pegawai. Disiplin kerja yang lebih efektif diperlukan cara yaitu saling memberikan koordinasi sesama pegawai yang lain, supaya dalam bekerja saling memberikan dukungan sesama teman kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Bartono dan Ruffino. 2007. *Hotel Communication Management*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mariani, Luh Mang Indah. 2017. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6. No. 7 Hal: 3540-3569. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Miftah, Thoha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prabasari, I Gusti Agung Ayu Maya. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, I Putu Antonius Hadi. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana