

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA (*The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Work Involvement on Employee Performance at the Office of the General Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province*)

Reksi Setiawandika

reksy96@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Adnan Hakim

adnanhakim25@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sri Wiyati Mahrani

sriwiyati@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

11 – 01 – 2022

Disetujui

11 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

Keywords:

Work Motivation,
Work Discipline,
Work Involvement,
and Employee
Performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study aims to (1) determine and analyze the effect of work motivation, work discipline and work involvement on employee performance at the General Secretariat Office of the Southeast Sulawesi Province. (2) To determine and analyze the effect of work motivation on employee performance at the General Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. (3) To find out and analyze the effect of work discipline on employee performance at the General Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. (4) To find out and analyze the effect of work involvement on employee performance at the Office of the General Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province.

The design of this study used an explanatory research design (Explanatory Research). This study uses a survey research approach that uses sample data by distributing questionnaires (questionnaires). The size of this research sample is determined by using the Slovin formula, then a sample of 75 people is obtained. The sampling technique used was Stratified Random Sampling. To calculate the sample each Stratified using the proportional formula.

The results showed that work motivation partially had a positive and significant effect on employee performance. Then work discipline partially positive and significant effect on employee performance. Good work involvement is proven to have a positive and significant effect on improving employee performance. Thus it can be concluded that changes in work motivation, work discipline, and work involvement which are reflected through the need for achievement, compliance with rules, and considering work as something important have a positive and significant contribution together to improve performance. employees as reflected in quantity, quality, time, cost, service orientation, commitment, work initiative, and cooperation

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Notoatmodjo dalam (Susanto N., 2019) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran *et al*, 2014).

Setiap organisasi yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, tentunya menginginkan pencapaian yang maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang bergerak disektor pemerintahan maka terlebih dahulu harus memperbaiki kinerja pegawainya.

Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan langsung dengan organisasi. Menurut konsep kinerja pegawai yang disampaikan oleh Prabu dalam (Oktavia & Nasution, 2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keinginan pemerintah untuk terus meningkatkan kinerja pegawai juga ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kerja PNS dibagi dalam dua aspek yaitu pertama, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang melakukan pengukuran dari segi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Kedua, Perilaku Kerja (PK) yang diukur dari orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan.

Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini merujuk pada teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland (1961) yang terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*), 2) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), dan 3) kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) (Susanto dan Cindy, 2018). Kemudian, dijelaskan oleh Robbins (2003) pegawai dengan motivasi kuat akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau bekerja keras sehingga kinerjanya terus meningkat. Kemudian dijelaskan lebih lanjut oleh Hendra Indy Dan Handoyo (2013) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun dalam kajian terdahulu masih ada *Gap Research (1)* terkait antara hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Ada yang menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (Riswanto, dkk., 2020; Ahmad Gunawan, dkk., 2020; Aden Prawiro Sudarso 2020; Hasanuddin Haruna 2019). Namun ada juga peneliti terdahulu menemukan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Mughtar 2016; Muh. Arifin 2015).

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja adalah mengenai disiplin pegawai. Turangan dkk., (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kemudian dijelaskan oleh Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun dalam kajian terdahulu masih ada *Gap Research (2)* terkait

antara hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Ada yang menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (Siska Agustina Dewi & M. Trihudiyatmanto 2020; Nico Harumanu Feel, dkk., 2018; Astadi Pangarso & Putri Intan Susanti 2016; Devy Dayang Septiasari 2017; Ilham, dkk., 2020). Namun ada juga peneliti terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Raka Kumarawati, dkk., 2017; Windya Sari Yulius 2019).

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja yang terkait dengan pencapaian kinerja, dalam penelitian ini diikutsertakan faktor keterlibatan kerja karena dianggap sangat relevan dengan kedua konsep yang telah diuraikan sebelumnya. Sethi (2016) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja. Keterlibatan kerja adalah tingkat penginderaan psikologis karyawan atau pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri (Robbins & Coulter, 2007). Menurut Yoder (1979) bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah kualitas hasil kerja, dan efisiensi kerja yang tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa, keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kerja seseorang atau pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun dalam kajian terdahulu masih ada **Gap Research (3)** terkait antara hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai. Ada yang menemukan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (Dewi Rachmawati dan Hanif Mauludin 2018; Mr. Jigyasu Kumar 2021). Namun ada juga peneliti terdahulu menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Dede Indra, dkk., 2019; Cyntia Mahadika & Moch Aminudin Hadi 2018).

Research Gap berkaitan dengan tidak konsistennya temuan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dan pengaruh keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai lebih jelasnya akan disajikan pada tabel 1. sebagai berikut :

Tabel 1. *Research Gap* hasil Penelitian terdahulu

<i>Research Gap</i>	Hasil Penelitian Terdahulu
Tidak konsistennya temuan penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan: Riswanto, dkk., 2020; Ahmad Gunawan, dkk., 2020; Aden Prawiro Sudarso 2020; Hasanuddin Haruna 2019. 2) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan: Mughtar 2016; Muh. Arifin 2015.
Tidak konsistennya temuan penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan: Siska Agustina Dewi & M. Trihudiyatmanto 2020; Nico Harumanu Feel, dkk., 2018; Astadi Pangarso & Putri Intan Susanti 2016; Devy Dayang Septiasari 2017; Ilham, dkk., 2020 2) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan: Raka Kumarawati, dkk., 2017; Windya Sari Yulius 2019.
Tidak konsistennya temuan penelitian pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai	1) Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan: Dewi Rachmawati dan Hanif Mauludin 2018; Mr. Jigyasu Kumar 2021. 2) Keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan: Dede Indra, dkk., 2019; Cyntia Mahadika & Moch Aminudin Hadi 2018.

Sumber : Hasil Review Jurnal

Berdasarkan uraian di atas dan kajian terdahulu, baik dukungan teori, dan *Gap Research* maka peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian secara mendalam mengenai keterkaitan antara konsep motivasi kerja, disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehubungan dengan keinginan tersebut maka dapat dirumuskan judul penelitian adalah : *“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara”*.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor kunci keberlangsungan organisasi dan pengembangan di masa datang berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam perencanaan,

implementasi dan pengendalian sumber daya manusia, yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan, serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut yang langsung berhubungan dan mempengaruhi orang-orang dan sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi masyarakat (Edwin Flippo, 2002:12). Malthis dan Jackson (2004:14) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan system rancangan formal dari suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Selanjutnya berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Triandis (1971:71) yang menjelaskan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Perilaku menyangkut aktivitas individu pada organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Sehingga, dapat dikatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, W. 2012). Sejalan dengan penjelasan tersebut Darmawan (2013) mendefinisikan motivasi sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Kemudian Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu dengan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individu.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan Daft (2010:373). Antonio dan Sutanto (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi.

Robbins (2003) menjelaskan bahwa pegawai dengan motivasi kuat akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau bekerja keras sehingga kinerjanya terus meningkat. Kemudian Uno (2008) menjelaskan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hidup perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupannya, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Sejalan dengan penjelasan Wursanto (2008). Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan bukan unsur paksaan. Dharmawan (2010) menjelaskan kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Menurut Hasibuan (2013) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu pada semua tugas yang diberikan kepadanya. menurut Siagian (2008) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Selanjutnya, Darmawan (2013 : 41) menjelaskan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan

rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014). Disiplin pegawai negeri sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010.

Keterlibatan Kerja

Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pihak manajemen untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan dapat mewujudkan kinerja sesuai yang diharapkan, yaitu perlunya memperhatikan masalah keterlibatan kerja pegawai secara psikologis. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins & Coulter (2007), keterlibatan kerja adalah tingkat penginderaan psikologis karyawan atau pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:246) bahwa keterlibatan kerja adalah derajat sejauhmana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Lalu dikemukakan lagi oleh Davis dan Newstrom (1994) keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu.

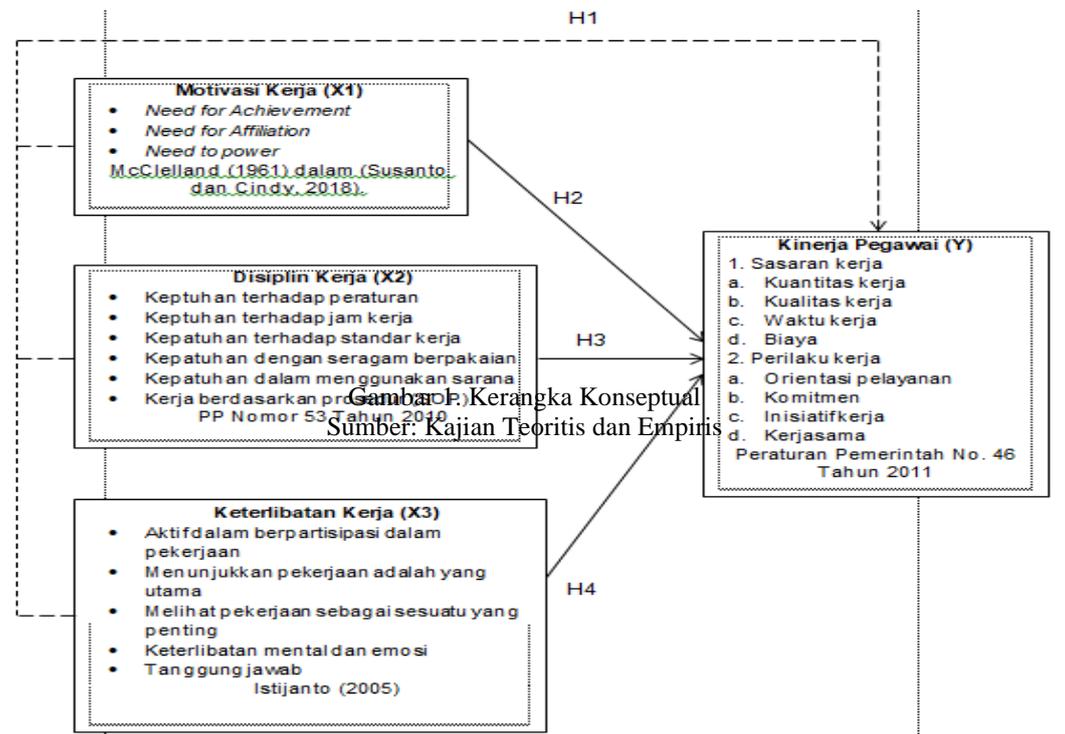
Keterlibatan kerja yaitu dimana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya. Menurut Davis dan Newstrom (1994) keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Sharagay dan Ahearon dalam Safaria (2013) menyatakan hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *Performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut beberapa ahli, arti kinerja (*performance*) memiliki beragam makna. Kinerja menurut Hasibuan (2012), adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Torang (2013) Kinerja (*Performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berperilaku dalam organisasi.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu.



Gambar 1 Kerangka Konseptual
Sumber: Kajian Teoritis dan Empiris

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Robbins (2003) menjelaskan bahwa pegawai dengan motivasi kuat akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau bekerja keras sehingga kinerjanya terus meningkat. Kemudian Uno (2008) menjelaskan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Ini berarti bahwa, motivasi kerja mempunyai korelasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Hubungan kedua konsep tersebut telah banyak diamati oleh para peneliti terdahulu, dan menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Riswanto, dkk., 2020; Ahmad Gunawan, dkk., 2020) dan disisi lain ditemukan pula bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Mughtar 2016; Muh. Arifin 2015). Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan sementara atau hipotesis.

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab individu pada semua tugas yang diberikan kepadanya. menurut Siagian (2008) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Selanjutnya, Hasibuan (2013) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Hubungan kedua konsep tersebut telah banyak diamati oleh para peneliti terdahulu, dan menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Siska Agustina Dewi & M. Trihudiyatmanto 2020; Nico Harumanu Feel, dkk., 2018;) dan disisi lain ditemukan pula bahwa disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Raka Kumarawati, dkk., 2017; Windya Sari Yulius 2019). Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan sementara atau hipotesis.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Robbins & Coulter (2007) menjelaskan keterlibatan kerja adalah tingkat penginderaan psikologis karyawan atau pegawai dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Allen dan Mayer (1993) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja didefinisikan sebagai tingkatan seseorang dengan pekerjaan, dimana keterlibatan kerja akan mendorong seseorang bahwa pekerjaan adalah hal yang penting bagi dirinya. Hubungan kedua konsep tersebut telah banyak diamati oleh para peneliti terdahulu, dan menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Dewi Rachmawati dan Hanif Mauludin 2018; Mr. Jigyasu Kumar 2021) dan disisi lain ditemukan pula bahwa keterlibatan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Dede Indra, dkk., 2019; Cyntia Mahadika & Moch Aminudin Hadi 2018). Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan sementara atau hipotesis.

H3 : Diduga keterlibatan kerja berpengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian secara simultan oleh Hasanuddin haruna (2019) dan Aden Prawiro Sudarso (2020) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Dewi Rachmawati dan Hanif Mauludin (2018) menemukan bahwa keterlibatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, rumusan hipotesis keempat pengaruh simultan motivasi kerja, disiplin kerja, keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah :

H4 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan survei. Penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dan pengaruhnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian survei mengambil sampel dari suatu populasi. Analisis yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dimana data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu sebanyak 287 orang. Selanjutnya besarnya jumlah sampel penelitian ini ditentukan jumlahnya dengan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh sampel sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Stratified Random Sampling*. Untuk menghitung sampel tiap *Stratified* menggunakan rumus *proporsional*.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu *Multivariate Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan *software* SPSS dan *MS Excel*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah meliputi jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, golongan, dan umur. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan 75 kuesioner secara langsung pada pegawai pada kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa pegawai pada kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase 61,30% dibandingkan dengan jumlah responden perempuan yang hanya

sebanyak 29 orang dengan persentase 38,70%. Selanjutnya untuk kategori pendidikan diperoleh data mayoritas responden berpendidikan terakhir sarjana (S1) yaitu sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase 62.70%, disusul tingkat SMA yaitu sebanyak 21 orang dengan jumlah persentase 28.00%, lalu tingkat Magister (S2) yaitu sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase 8.00%, dan Tingkat Doktor (S3) yaitu sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase 1.30%.

Selanjutnya untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara telah memiliki masa kerja antara 11-20 tahun yaitu sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase 56.00%, masa kerja 0-10 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase 22.70% dan masa kerja 21-25 tahun sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase 21.30%.

Selanjutnya untuk karakteristik responden berdasarkan golongan diketahui bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada golongan III yaitu sebanyak 48 orang dengan jumlah persentase 64.00%, disusul golongan II yaitu sebanyak 21 orang dengan jumlah persentase 28.00% dan golongan IV sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase 8.00%. selanjutnya untuk karakteristik responden berdasarkan umur diketahui bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki umur 30-40 tahun yaitu sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase 38.70%, disusul 41-50 tahun sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase 34.70%, 51-55 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase sebanyak 16.00%, 56-60 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase 10.70%, kondisi ini menunjukkan pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada umur yang produktif dalam mendukung operasional organisasi, sehingga diharapkan akan mampu bersaing dan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi.

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel penelitian. Dengan 3 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Keterlibatan Kerja serta variabel terikat yaitu Kinerja pegawai.

Tabel. 2. Hasil Analisis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.972	4.622		4.538	.000		
	MOTIVASI KERJA (X1)	.811	.068	.570	11.966	.000	.729	1.372
	DISIPLIN KERJA (X2)	.776	.079	.605	9.785	.000	.432	2.313
	KETERLIBATAN KERJA (X3)	.850	.107	.443	7.978	.000	.536	1.864

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.570. Koefisien ini bertanda positif memiliki makna jika motivasi kerja baik atau meningkat maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.605. Koefisien ini bertanda positif memiliki makna jika disiplin kerja baik atau meningkat maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien regresi keterlibatan kerja sebesar 0.107. Koefisien ini bertanda positif memiliki makna jika keterlibatan kerja baik atau meningkat maka akan semakin baik atau meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 3. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.939 ^a	.883	.878	2.266	2.116

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0.939. menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah kuat karena nilainya berada di atas 0.50. selanjutnya nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0.838. Artinya keragaman variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh model sebesar 88.30% dan sisanya 11.70% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R²) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang tinggi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan pengujian simultan ditemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya perubahan peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan berbagai dukungan dalam hal motivasi kerja maupun disiplin kerja serta keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan konsistensi dari penerapan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK). Selanjutnya penelitian dapat membuktikan kebenaran *performance theory*. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan public. Penilaian kinerja pegawai adalah proses evaluasi yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai selain itu proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan yang diamanahkan.

Berdasarkan hasil pembahasan ditemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Ini berarti bahwa, untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik terhadap pencapaian sasaran kerja dan perilaku kerja maka diperlukan adanya dukungan motivasi kerja terutama berkaitan dengan kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*).

Temuan ini sekaligus dapat ikut memperkaya hasil kajian terdahulu yang menyatakan bahwa, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Riswanto, dkk., 2020; Ahmad Gunawan, dkk., 2020; Aden Prawiro Sudarso 2020; Hasanuddin Haruna 2019). Disisi lain hasil kajian ini tidak sejalan dengan temuan Muchtar (2016) yang menyatakan bahwa, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan ditemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Ini berarti bahwa, untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik terhadap pencapaian sasaran kerja dan perilaku kerja maka diperlukan adanya dukungan disiplin kerja terutama berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan dengan seragam berpakaian, kepatuhan dalam menggunakan sarana, dan kerja berdasarkan prosedur (SOP).

Temuan ini senantiasa sejalan dengan hasil kajian terdahulu yang menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Siska Agustina Dewi & M. Trihudyatmanto 2020; Nico Harumanu Feel, dkk., 2018; Astadi Pangarso & Putri Intan Susanti 2016; Devy Dayang Septiasari 2017; Ilham, dkk., 2020). Disisi lain hasil kajian ini tidak sejalan dengan temuan Raka Kumarawati, dkk., (2017) yang menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan ditemukan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Keterlibatan kerja dalam penelitian ini diukur kedalam beberapa indikator, yaitu: aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan mental dan emosi dan tanggung jawab. Ini berarti bahwa, untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai baik terhadap pencapaian sasaran kerja dan perilaku kerja maka perlu melibatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Temuan ini telah memberi dukungan terhadap hasil peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Dewi Rachmawati dan Hanif Mauludin 2018; Mr. Jigyasu Kumar 2021). Disisi lain hasil kajian ini menolak

dengan hasil temuan Dede Indra, dkk., (2019) yang menyatakan bahwa, keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MENDATANG

Keterbatasan studi ini yang dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya adalah:

1. Keterbatasan penelitian saat ini yaitu pada area spesifik pada sektor publik yaitu instansi pemerintah dan cakupan geografis pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Karena itu kehati-hatian sangat penting dan dibutuhkan ketika mengeneralisasi hasil penelitian ini, khususnya pada sektor publik atau instansi pemerintahan daerah lain di Sulawesi Tenggara dan Indonesia. Peneliti kedepan dapat mengembangkan penelitian ini pada seluruh Biro di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara serta area sektor publik lainnya.
2. Penelitian ini berada pada saat pengambilan data terjadi sedikit kendala untuk menghubungi responden karena ada beberapa responden yang sedang isolasi mandiri dan ada beberapa responden yang work from home sehingga tidak semua responden di dampingi langsung dalam pengisian kuesioner.
3. Untuk penelitian mendatang dapat menambahkan keragaman hasil penelitian dan konsistensi penelitian dengan menguji kembali pada sampel yang lebih besar.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menurut pernyataan responden motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sudah terlaksana dengan baik. Hasil ini didukung dengan temuan penelitian bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin ditingkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan keterlibatan kerja maka kinerja pegawai di lingkungan Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara semakin meningkat.
2. Motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa pelaksanaan motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan motivasi kerja yang direfleksikan melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi atau hubungan sosial, kebutuhan akan kekuasaan maka semakin tinggi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Disiplin kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya perubahan peningkatan disiplin kerja yang direfleksikan melalui kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan dengan seragam berpakaian, kepatuhan dalam menggunakan sarana, dan kerja berdasarkan prosedur (SOP) memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
4. Keterlibatan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja yang direfleksikan dengan aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan adalah yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, keterlibatan mental dan emosi dan tanggung jawab memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

Antonio, N. E dan Sutanto, E. M. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex*. Jurnal Manajemen Bisnis. 2 (1): 656-664.

- Arifin, Muh., H. 2015. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. International Education Studies; Vol. 8, No. 1. Canadian Center of Science and Education.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen. Jilid 1*. Edisi ke Sembilan. Salemba Empat. Jakarta
- Darmawan, D. H. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Davis, Keith dan John W. Newstorm. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa Agus. Dharma. Erlangga. Jakarta.
- Dewi, Siska A., dan Trihudiyatmanto, M. 2020. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)*. Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1.
- Dharmawan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edwin, Flippo. 2002. *Manajemen Personalialia*. Erlangga. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Feel, Nico H., Toni H., dan Yusron R. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 3, No. 2. Hal: 176-185.
- Gunawan, A., Imam S., dan Suryadi. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi*. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 3 No 1 Bulan Maret 2020. Universitas Pelita Bangsa.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Yogyakarta.
- Haruna, H. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat*. FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Volume 1, No. 1, 2019.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 16. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Hendra Indy H. dan Handoyo, S. 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 2 (2) :100-104.
- Hidayat, Dede Indra T., Yusuf Iskandar, Mujaddid F. 2019. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas Dalam Kelompokkerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis)*. Bussines Management and Entrepreneurship Journal. Vol. 1., No. 4.
- Ilham, I Nyoman N., dan Amir Tengku R. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi*. Jurnal Magister Manajemen Unram Vol. 9, No 4.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. 2014. *Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara*. Jurnal EMBA, 2(4), 184-194.
- Kumar, Jigyasu. 2021. *The Effect of Work Involvement and Work Stress on Employee Performance: A Case Study of Forged Wheel Plant, India*. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM). Vol. 1., Issue 1.
- Kumarawati, Raka, Gede S., dan Suyatna Y. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No. 2. Hal 63-75.
- Mahadika, Cyntia dan Moch. Aminuddin H. 2018. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jolin Permata Buana Kota Batam*. Jurnal Equiblliria, Vol. 5, No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2004. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Muchtar. 2016. *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*. SINERGI: Volume 6, No. 2.

- Oktavia, F. D., & Nasution, N. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. UNIB Scholar Repository. Bengkulu.
- Pangarso, A., dan Putri Intan S. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rachmawati, Dewi dan Hanif M. 2018. The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI). Volume 7 Issue 8 Ver.
- Riswanto, Dasman L., Syamsir. 2018. *The effect of work discipline and work motivation toward civil servants' performance in kerenci regency population and civil registration office*. PROCEEDING | ICESST 2018. Universitas Negeri Padang.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi Dedi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga. Jakarta
- Robbins, P. Stephen. 2003 *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Pt. Prenlindo. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. 2007. *Management, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Septiasari, Devy D. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri)*. eJournal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (1): 93-106.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siti Safaria, 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Seascape Surveys Indonesia. e-Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 1, No. 1, Oktober 2013
- Sudarmanto, 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarso, Aden P. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3, No. 2, Januari 2020.
- Susanto, N. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. AGORA, Vol. 7 No. 1. Surabaya.
- Susanto, N. H., and Cindy Lestari. 2018. *Problematika Pendidikan Islam Di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow Dan David McClelland*. Edukasia Islamika, Hal. 190.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Kesatu. CV Alfabeta. Bandung.
- Triandis, Harry C. 1971. *Attitude and Attitude Change*. John Willey & Sons. Toronto.
- Turangan, Reynold B., Sifrid, S., P., & Maria, V., J., T. 2016. *Employee performance analysis through leadership style, motivation & work discipline at waroeng charity Manado*. Jurnal emba, 4(1). 1068-1076.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wursanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Yulius, Winda S. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar*. Fakultas Ekonomi UNM. Makassar.