

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN MAJENE**

Nurlina K^{*1}, Maryadi², Abdul Rahman Abdi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email : ^{*1}linakatjo31@gmail.com , ²ahmadmaryadi@gmail.com , ³drabdhieabdullah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja (2) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja (3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (4) Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey yang dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari teknik menyebarkan kuesioner kepada 30 responden pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (2) Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (3) Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (4) Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) Effect of training on performance (2) Effect of motivation on performance (3) Effect of work discipline on performance (4) Effect of training, motivation and work discipline on performance. This research was conducted at the Department of Women's Empowerment and Child Protection, Majene Regency. This research used a quantitative approach with this type of survey research which was analyzed using multiple regression. The data used are primary data and secondary data obtained from the technique of distributing questionnaires to 30 respondents to employees of the Department of Women's Empowerment and Child Protection, Majene Regency.

The results showed that (1) training partially affects performance (2) motivation partially affects performance (3) partially work discipline does not have a significant effect on performance (4) training, motivation and work discipline simultaneously affect performance.

Keywords: Training, Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu kantor sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap kantor akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan kantor akan tercapai. Madjir dkk (2013) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk hal itulah, SDM yang dimiliki kantor haruslah SDM yang berkualitas. Salah satu cara memperoleh SDM yang berkualitas ialah dapat melalui upaya-upaya sebagaimana telah disebutkan di atas, yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan, memberikan motivasi secara nyata, dan mendorong peningkatan budaya disiplin kerja.

Menurut Zaidan Nawawi (2013), mengatakan bahwa seorang pegawai dikatakan kinerjanya baik, jika selama jam kerja yang bersangkutan selalu tekun, tidak pernah membolos, datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan daya guna, pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan sebagainya. Disiplin pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Majene dapat dikatakan masih kurang disiplin karena masih ada beberapa pegawai yang sering masuk terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Selain itu ada pula pegawai yang seringkali tidak mengoptimalkan jam kerja, bahkan ada pegawai yang sering meninggalkan kantor ditengah-tengah jam kantor tanpa alasan yang jelas.

Fenomena yang terjadi bahwa laporan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di Balai Diklat Pemberdayaan Kabupaten Majene yang seharusnya sudah harus diselesaikan dua minggu setelah kegiatan diklat, namun sebulan atau lebih baru bisa diselesaikan karena kegiatan kepanitian diklat yang berkesinambungan. Kurangnya instruktur yang mengajar bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, sehingga harus mendatangkan instruktur dari luar Balai Diklat pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak Kabupaten Majene.

Pada hakikatnya program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan sebagai bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara kontinyu terhadap kebutuhan diselenggarakannya pendidikan dan pelatihan tertentu bagi pegawai di lingkungan kerjanya.

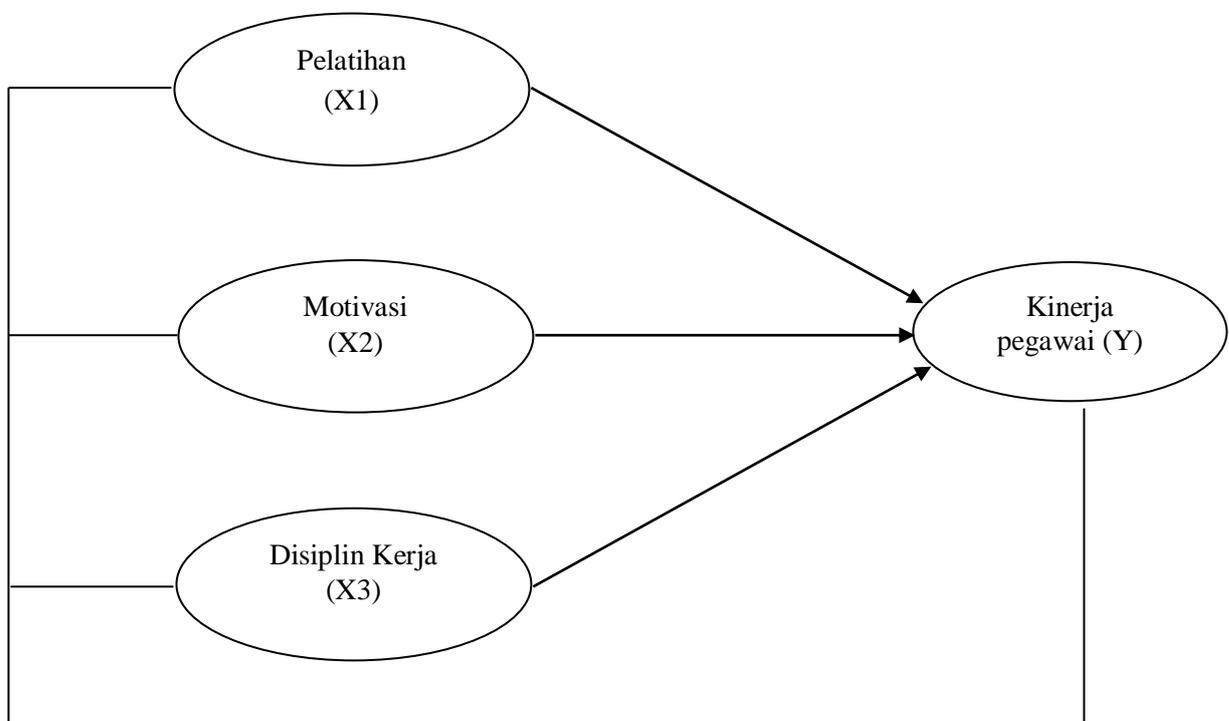
Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sangat berdampak positif bagi kantor tetapi juga bagi para pegawai, dalam rangka penilaian kantor terhadap pegawai, bagi pengembangan kantor, dan bagi peningkatan kualitas kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan studi mengenai pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan hubungannya dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti melakukan suatu analisis, artinya hendak mengetahui hubungan dan keadaan yang sebenarnya saling berdampak antara pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dengan kinerja pegawai yang nantinya akan dituangkan mengenai “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene”.

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene, 2) Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene, 3) Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak Kabupaten Majene, 4) Apakah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Majene.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene, 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene, 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene, 4) pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam skema bagan rerangka berpikir dibawah ini:



Secara operasional variabel dapat dijelaskan masing-masing sebagai berikut : 1) **Pelatihan (X1)** adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori (Instruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013). Adapun indikator pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka adalah sebagai berikut: pendidikan, prosedur sistematis, keterampilan teknis, mempelajari pengetahuan, mengutamakan praktek dari pada teori, 2) **Motivasi (X2)** menurut Mangkunegara (2015:93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Indikator motivasi menurut Herzberg (Badaruddin, 2020) yaitu *achievement, recognition, work it*

self, responsibilities, advancement growth. **Kinerja (Y)** menurut Arifin et al (2015: 120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut Christi, dkk (2010) : ketepatan waktu, deskripsi pekerjaan dan kualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei yaitu menganalisa pengaruh variabel bebas (pelatihan, motivasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja). Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. Penelitian ini terlaksana dalam kurun waktu kurang lebih 1 (satu) bulan. Populasinya adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene berjumlah 30 orang.

Kuesioner digunakan sebagai instrument penelitian dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Teknik kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai pengumpulan data primer. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberikan respon atas seluruh pertanyaan yang disampaikan tersebut. Daftar pernyataan-pernyataan yaitu daftar pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja.

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Pertama

**Tabel 1. Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.748	2.499		1.100	.279
Pelatihan	.290	.103	.235	2.831	.008
Motivasi	.766	.070	.807	10.974	.000
Disiplin kerja	-.165	.093	-.077	-1.779	.084

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Diketahui bahwa t tabel 2,024 variabel X1 nilai 2,831 dengan nilai sig 0,08 > 2,024, variabel X2 nilai 10,974 dengan nilai sig 0,00 > 2,024, dan variabel X3 nilai -1,779 nilai sig 0,84 < 2,024. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai. Atau X1 dan X2 hipotesisnya diterima. Sedangkan variabel disiplin kerja (X3) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Atau X3 hipotesisnya ditolak.

Hipotesis Kedua**Tabel 2. Hasil Uji F****ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	466.250	3	155.417	308.273	.000 ^a
Residual	18.150	36	.504		
Total	484.400	39			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, motivasi, pelatihan

b. Dependent Variabel: Kinerja pegawai

Nilai F tabel $3,26 < 308,273$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, motivasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Majene.

Hipotesis Ketiga**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 ^a	.961	.957	.72703	1.404

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dari tabel 5.17 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,961 hal ini berarti bahwa 96,1% yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel analisis pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 3,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN**1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Munir dan Bakri (2019) bahwa umumnya pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, memberikan penilaian positif dengan mayoritas tanggapan sangat setuju dan setuju pada pernyataan bahwa pelatihan bagi pegawai sangat dibutuhkan untuk mengatasi rendahnya kinerja karena belum semua pegawai menguasai tata kelola keuangan dan aset daerah berbasis akrual dengan menggunakan sistem komputerisasi; program pelatihan yang pernah diikuti pegawai seperti pelatihan tentang regulasi regulasi (kebijakan-kebijakan) terbaru dalam

pengelolaan keuangan dan aset daerah beserta dengan pelatihan-pelatihan tentang aplikasiaplikasi pengelolaan keuangan dan aset daerah berbasis komputerisasi seperti SIMDA akan dapat meningkatkan kinerja; pelatihan dapat menambah pengetahuan pegawai yang tidak memadai; melalui pelatihan dapat berpengaruh terhadap iklim/budaya organisasi; pelatihan akan membantu meningkatkan efektifitas dan efisiensi lembaga; serta dalam proses pelatihan ada kesesuaian materi pelatihan; sistem belajar mengajar; dan kesesuaian materi sehingga untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi harus mendapat pelatihan. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini variabel pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Majene. Hasil penelitian ini disisi yang lain turut pula memberikan dukungan pada hasil penelitian Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2011), yang menemukan hasil penelitian bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara.

Motivasi merupakan kondisi nyata yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Dalam menciptakan pengetahuan yang bermakna (*usefull meaning knowledge*) seorang pegawai harus mengembangkan diri melalui motivasi kerja yang seimbang dalam pencapaian kinerja yang profesional.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh atasannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten Majene.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto (2019) mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t disiplin kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$).

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi masalah yang sering dihadapi pegawai yaitu mengenai kinerja pegawai adalah kurangnya pemahaman tentang tugas yang diberikan, kurangnya sosialisasi yang dilakukan pimpinan dalam pemberian tugas dan tanggung jawab, masih menggunakan absensi manual sehingga kehadiran pegawai masih kurang terkontrol, kurangnya kesadaran pegawai unruk mengikuti Apel pagi di Kantor

Daerah, hal ini disebabkan karena tidak adanya pengontrolan secara efektif oleh pimpinan.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Selain itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

4. Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin sering pegawai mengikuti pelatihan dan motivasi kerja yang tinggi maka dapat melatih kedisiplinan dari pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene, begitu pula sebaliknya. Kedepannya diharapkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene selalu meningkat, sehingga dapat tercipta suasana yang nyaman dan tentram bagi pegawai.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu dan Mandey (2014); Rumbewas (2016); Munir dkk (2017), Permadi et all (2018) dimana masing-masing hasil penelitian mereka memberikan bukti empiris bahwa secara simultan kedisiplinan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene
3. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene
4. Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Majene

DAFTAR PUSTAKA

Arifin Finriyani, Murdifin Haming, Ramlawati, Muchtar Lamo. 2015 Merging Paramedic Performance And Service Quality. An Empirical Test Of An Integrative Model. International Journal of Business and Management. Volume 4 Issue 2: PP.52-58.

Aries, S., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus

- Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77-84.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2010. *Tips menjadi Guru Inspiratif, Kreatif dan Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Badaruddin. (2020). *Konsep Employee Engagement dan Penguatan Motivasi Kerja Karyawan* (Fatmasari (ed.)). Goresan Pena.
- Christi, Saeed ul hasan., Rafiq, M.Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal.,M (2010). *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*.*Journal Academic*. Vol 10.hal 12-13.
- Elly Rosma. 2016. *Hubungan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Siswa*. *Jurnal Universitas Syiah Kuala*. Vol. 3 No. 4.
- Fachreza. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*. Volume 2, No. 1. ISSN 2302-0199.
- Hasibuan, M. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkumanegara, A.A Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Kantor*. Jakarta: Arga.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Dua*. Bandung: Alfabeta.
- Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. 2011. *An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting*. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1.
- Muhammad Andi Prayogi dan M. Nursidin. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018 Tema : "Strategi Membangun Penelitian Terapan yang Bersinergi dengan Dunia Industri, Pertanian dan Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing Global"* 06 November 2018.
- Muhammad Holil dan Agus Sriyanto 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara)*, *Jurnal Online Universitas Negeri Surabaya*.
- Munir dan Bakri. 2019. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *e Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 3, Maret 2017 hlm 153-164. ISSN: 2302-2019
- Natalia Susanto. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka*. *AGORA* Vol. 7, No. 1. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*

- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rani Kurniasari. 2018. *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. P-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791.
- Risma, dkk. 2020. *Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Siswa*. Jurnal BENING Volume 4 Nomor 2.
- Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah. 2016. *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 1 No. 1.
- Rivai, V. d. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singgih Santoso. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat: Konsep Dasar dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Suprihati. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perusahaan Sari Jati di Sragen*. Jurnal Paradigma Vol 12, No. 01 Februari. ISSN; 1963-0827.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianti, Eli. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Grand Fatma Hotel di Tengaring Kutai Kartanegara*. Jurnal Administrasi Bisnis, ISSN 2355-5408.