

PENGARUH KEDISIPLINAN, PENGAWASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN DI KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Yanti Al Imran^{*1}, Andi Djalante², Fatmasari³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}yantialimran@gmail.com, ²andidjalante@stienobel-indonesia.ac.id, ³fatmasari@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkajene Kepulauan secara parsial dan simultan, serta mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya diantara ketiganya.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkajene Kepulauan, yang dilaksanakan mulai pada bulan Maret sampai dengan April 2022. Teknik pengumpulan data yakni observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkajene Kepulauan dimana Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 49 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kesiplinan dan pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Hasil nilai beta standardized menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

Hasil uji determinasi yang meliputi kedisiplinan, pengawasan dan motivasi kerja sebagai variabel (X) mempunyai kontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 47 %, sedangkan sisanya sebesar 53 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of discipline, supervision and work motivation on the performance of the employees of the Department of Transportation of Pangkajene Islands Regency partially and simultaneously, and to find out which variable has the most dominant influence among the three.

The research approach used in this study is a quantitative method with an explanatory approach. The research was carried out at the Transportation Service Office of Pangkajene Islands Regency, which was carried out from March to April 2022. The data collection techniques were observation, questionnaires and documentation. The sampling technique used in this study was census or saturated sampling, ie the number of samples was all the population at the Department of Transportation of the Pangkajene Islands Regency where the population of this study was all 49 employees.

The results of this study indicate that partially discipline and supervision have no significant effect on employee performance, while work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Transportation of Pangkajene Islands Regency. The results of standardized beta values indicate that work motivation is the most dominant variable affecting the performance of the Department of Transportation employees of Pangkajene Islands Regency.

The results of the determination test which include discipline, supervision and work

motivation as a variable (X) have a joint contribution to the performance of employees (Y) of the Department of Transportation of Pangkajene Islands Regency by 47%, while the remaining 53% is influenced by other variables not included in the this research.

Keywords: *Discipline, Supervision, Work Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia memerlukan kualitas sumber daya manusia yang unggul pada semua sektor pembangunan. Dalam rangka mewujudkan pembangunan di segala bidang tersebut perlunya dukungan dari pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah serta seluruh masyarakat secara langsung dan tidak langsung agar tujuan Negara dapat tercapai dengan baik. Salah satu hal yang dilakukan pemerintah pusat dan daerah dalam melaksanakan pembangunan yang merata adalah dengan mengoptimalkan peran sumber daya manusia dalam pengelolaan sumber daya alam guna tercapainya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara efektif dan efisien.

Pemerintah daerah diberikan kewenangan yang luas dalam menyelenggarakan semua urusan pemerintah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan dan penggalian potensi sumber daya yang dimiliki guna memenuhi kebutuhan daerah dan pelayanan masyarakat.

Pengelolaan segala macam potensi dalam mewujudkan tujuan pembangunan dan pemerintahan merupakan hal yang paling utama. Salah satu hal yang menjadi modal dalam pelaksanaan pemerintahan otonomi daerah adalah pengelolaan Pendapatan Asli Daerah (PAD) secara efektif dan efisien.

Berkaitan dengan fungsi pelayanan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep Kepulauan (Pangkep) dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai dalam rangka memenuhi kepuasan public dan target pencapaian hasil PAD. Oleh karena itu memerlukan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia aparat dan program-program strategis yang tepat untuk dapat menghasilkan tujuan organisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan program dan keberhasilan strategi organisasi tersebut maka diperlukan kinerja pegawai. Kinerja dapat terjadi apabila seorang pegawai mampu menunjukkan kedisiplinan dan motivasi serta adanya pengawasan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja merupakan modal yang penting wajib dimiliki oleh aparatur negara atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka memberikan pelayanan publik.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, sesungguhnya banyak faktor yang turut menentukan dalam hubungannya dengan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P.Siagian, 2002).

Salah satu faktor yang berkaitan erat dengan prestasi dan kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi hal penting bagi suatu organisasi, terutama sangat bermanfaat bagi pegawai itu sendiri. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi di tempat kerja dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan menurut (Supardi dan Anwar, 2004) mengatakan motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Namun ironisnya, kedisiplinan dan motivasi serta pengawasan yang dilakukan aparat / PNS pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep secara umum masih tergolong rendah dan masih belum sesuai harapan publik. Hal ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Aparatur Sipil Negara, antara lain kualitas sumber daya yang masih rendah, adanya pegawai yang masih mencari pendapatan lain diluar tugas pokoknya, kesejahteraan yang masih relatif kecil, budaya disiplin masuk kerja, kurangnya kesadaran atas tanggungjawab yang diberikan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, dan lain sebagainya.

Permasalahan tersebut terjadi karena dapat disebabkan karena kondisi individu pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja, seperti lambat masuk kantor, acuh tak acuh dalam menyelesaikan tugas pelayanan dan lambat dalam melaksanakan laporan tepat waktu. Kondisi tersebut terjadi karena dapat disebabkan karena lemahnya pengawasan oleh para pimpinan. Tindak lanjut dari hasil pengawasan belum ditindaklanjuti secara optimal dalam rangka pembinaan aparatur.

Pembinaan aparat untuk meningkatkan kedisiplinan mestinya diikuti oleh sanksi yang tegas bagi aparat PNS yang melakukan tindakan in-disipliner dalam tugas. Demikian pula adanya kurangnya komitmen, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh, meski telah ada penegasan pemerintah yang telah berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh PNS.

Sejatinya pegawai wajib memiliki tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja, akibat dari ketidakdisiplinan tersebut berdampak negatif terhadap pelayanan kerja. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai adalah kondisi seseorang, motivasi dan komitmen dalam memajukan organisasi.

Berbagai masalah yang terjadi dilapangan seperti halnya masalah disiplin waktu yang pegawainya telat datang dan cepat pulang dan banyaknya pegawai mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu, masih ada pegawai yang melanggar peraturan misalnya peraturan dalam berpakaian, tingkat kesadaran tanggung jawabnya masih rendah. Demikian pula adanya keluhan publik terhadap kualitas pelayanan oleh aparat Dinas Perhubungan kepada masyarakat di Kabupaten Pangkep masih tergolong rendah.

Hal ini berarti terdapat masalah yang mesti segera diselesaikan dengan melakukan

program program strategis organisasi baik dalam perbaikan dalam sistem pelayanan, perbaikan kedisiplinan, motivasi dan pengawasan dalam rangka efektifitas program Dinas Perhubungan dalam mencapai tingkat kepuasan masyarakat di Kabupaten Pangkep.

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Pegawai 3 (tiga) Tahun Terakhir di Kabupaten Pangkep.

No	Tahun	Tingkat Kehadiran Rata-Rata (%)	Target Kinerja	Realisasi Kinerja (%)
1.	2019	83	100	85
2.	2020	90	100	97
3	2021	75	100	88

Sumber : Laporan Kinerja (LKjIP) Dinas Perhubungan Kab. Pangkep, 2022.

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa tahun 2019 Dinas Perhubungan telah mencapai target kinerja sebesar 85 % meliputi pemenuhan standar pelayanan keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran Perhubungan Darat dan Laut.

Demikian pula terdapat tingkat kehadiran dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 belum optimal. Pada tahun 2020 laporan kinerja menunjukkan bahwa belum optimalnya fungsi dan peran pegawai Dinas Perhubungan dalam memberikan pelayanan publik.

Data ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai masalah dalam memberikan pelayanan publik di Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Kinerja aparat pelayanan menjadi masalah sehingga target dan program kedinasan belum sesuai dengan harapan publik

Mengaitkan pelayanan publik dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam penyelenggaraan pelayanan public merupakan salah satu fungsi penting pemerintah yang harus diberikan oleh aparatur sipil negara (ASN) secara profesional dan berkualitas dalam memenuhi harapan dan kepuasan public.

Hal ini jelas tertera dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan sumber hukum tersebut, tugas pokok dan fungsi untuk memberikan kualitas pelayanan publik berada di pundak ASN, sehingga upaya-upaya menciptakan profesionalitas dalam pelayanan publik harus dititik beratkan pada ASN pula.

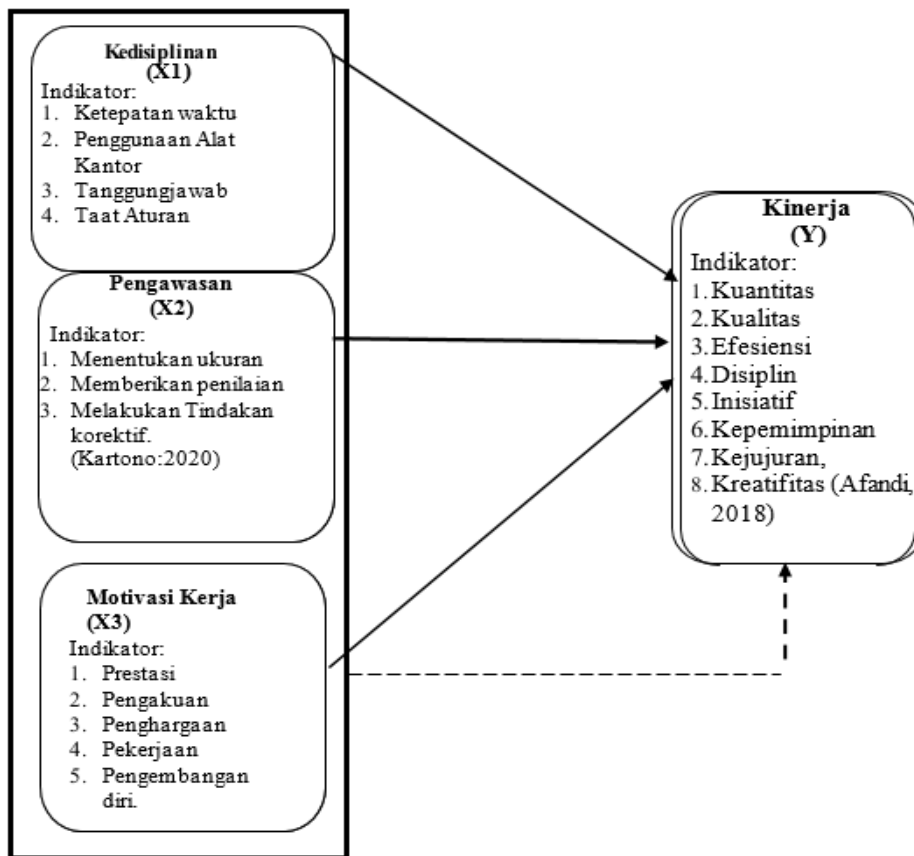
Namun demikian, dalam memberikan pelayanan tersebut pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sungguh masih dirasakan belum optimal. Hal ini dapat ditandai dengan berbagai keluhan masyarakat terutama dalam disiplin dalam memberikan pelayanan dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta tingkat pengawasan yang dilakukan masih belum optimal. Kecendrungan aparat lamban dalam merespon pelayanan ditandai dengan rendahnya motivasi dalam melaksanakan tugasnya, apalagi saat ini masih dalam situasi masa pandemic covid 19.

Sikap dan tanggung jawab sebagai pelayanan publik masih ditandai dengan masih terdapatnya pegawai lambat masuk kerja dan kurang disiplin dan responsive terhadap masalah-masalah pelayanan dalam rangka memuaskan masyarakat. Keluhan dan kritikan masyarakat seringkali ditujukan kepada kinerja aparat dalam pengelolaan pendapatan pajak redistribusi termasuk tarif uji kelayakan kendaraan. Disamping itu, masih ditemukan tingkat pengawasan yang dilakukan dengan masih adanya pungutan-

pungutan diluar ketentuan yang berlaku..

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dinyatakan tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep”**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

—> :Pengaruh variabel X ke variabel Y secara parsial

- - -> :Pengaruh variabel X ke variabel Y secara simultan

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Parsial variabel kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.
2. Secara simultan variabel kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.
3. Pengaruh Kedisiplinan mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka- angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pendekatan penelitian dengan menggunakan penelitian survey

yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan April 2022. Populasi penelitian adalah seluruh aparat Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep yang berjumlah 49 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 49 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0.679	0.2816	0.000	“Valid
	2	0.728	0.2816	0.000	“Valid
	3	0.788	0.2816	0.000	“Valid
	4	0.765	0.2816	0.000	“Valid
	5	0.746	0.2816	0.000	“Valid
	6	0.647	0.2816	0.000	“Valid
	7	0.822	0.2816	0.000	“Valid
	8	0.638	0.2816	0.000	“Valid
	9	0.579	0.2816	0.000	“Valid
	10	0.788	0.2816	0.000	“Valid
	11	0.571	0.2816	0.000	“Valid
	12	0.682	0.2816	0.000	“Valid
	13	0.362	0.2816	0.000	“Valid
	14	0.506	0.2816	0.000	“Valid
	15	0.579	0.2816	0.000	“Valid
	16	0.788	0.2816	0.000	“Valid
	17	0.571	0.2816	0.000	“Valid
	18	0.682	0.2816	0.000	“Valid
	19	0.362	0.2816	0.000	“Valid
	20	0.501	0.2816		“Valid
	21	0.573	0.2816		
Kedisiplinan (X1)	1	0.593	0.2816	0.000	“Valid
	2	0.693	0.2816	0.000	“Valid
	3	0.760	0.2816	0.000	“Valid
	4	0.801	0.2816	0.000	“Valid
	5	0.781	0.2816	0.000	“Valid
	6	0.741	0.2816	0.000	“Valid
	7	0.433	0.2816	0.000	“Valid
	8	0.422	0.2816	0.000	“Valid
	9	0.664	0.2816	0.000	“Valid
	10	0.680	0.2816	0.000	“Valid
	11.	0.624	0.2816	0.000	“Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Pengawasan (X2)	1	0.774	0.2816	0.000	“Valid
	2	0.697	0.2816	0.000	“Valid
	3	0.864	0.2816	0.000	“Valid
	4	0.876	0.2816	0.000	“Valid
	5	0.815	0.2816	0.000	“Valid
	6	0.869	0.2816	0.000	“Valid
	7	0.508	0.2816	0.000	“Valid
Motivasi Kerja (X3)	1	0.632	0.2816	0.000	“Valid
	2	0.790	0.2816	0.000	“Valid
	3	0.866	0.2816	0.000	“Valid
	4	0.864	0.2816	0.000	“Valid
	5	0.887	0.2816	0.000	“Valid
	6	0.886	0.2816	0.000	“Valid
	7	0.905	0.2816	0.000	“Valid
	8	0.834	0.2816	0.000	“Valid
	9	0.725	0.2816	0.000	“Valid
	10	0.871	0.2816	0.000	“Valid
	11	0.665	0.2816	0.000	“Valid
	12	0.632	0.2816	0.000	“Valid
	13	0.825	0.2816	0.000	“Valid
	14	0.797	0.2816	0.000	“Valid

Sumber : Hasil Olahan data 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0.902	Reliabel
Kedisiplinan (X1)	0.914	Reliabel
Pengawasan(X2)	0.771	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.895	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
1	(Constant)	35.021	14.385		2.435	.019	
	X1	.367	.291	.177	1.258	.215	.591
	X2	-.207	.446	-.056	-.465	.644	.809
	X3	.706	.158	.582	4.475	.000	.696

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan

regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 35.021 + 0.367X_1 - 0.207X_2 + 0.706X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 35.021 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep akan mengalami peningkatan dengan skor sebesar 35.021 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X1) sebesar 0,367 berarti ada pengaruh positif Kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebesar 0,367 sehingga apabila Kedisiplinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kedisiplinan sebesar 0,367 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi Pengawasan(X2) sebesar -0.207 berarti ada pengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebesar -0.207 sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti penurunan 1 poin kinerja pegawai sebesar -0.207 satuan, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.706 ada pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebesar 0.706 sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebesar 0.706 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	35.021	14.385		2.435	.019		
KEDISIPLINAN (X1)	.367	.291	.177	1.258	.215	.591	1.691
PENGAWASAN (X2)	-.207	.446	-.056	-.465	.644	.809	1.236
MOTIVASI KERJA (X3)	.706	.158	.582	4.475	.000	.696	1.438

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
Hasil olahan data 2022

Adapun hasil uji t ditentukan oleh kriteria bahwa apabila t hitung > t tabel berarti ada pengaruh sedangkan t hitung < t tabel berarti tidak ada pengaruh. Diketahui bahwa t table = 2.012. Untuk itu maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel (1.258 < 2.012) dan nilai sig.t 0,215 > 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu H0

- diterima dan H_a ditolak artinya variabel kedisiplinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.
- Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($-0.465 > 2.012$) dan nilai $\text{sig.}t$ $0,644 < 0,05$ maka dapat disimpulkan yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Pengawasan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.
 - Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep (Y), berdasarkan dari tabel di atas diperoleh nilai t hitung $<$ t tabel ($4.475 < 2.012$) dan nilai $\text{sig.}t$ $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2460.067	3	820.022	13.342	.000 ^b
	Residual	2765.852	45	61.463		
	Total	5225.918	48			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), PENGAWASAN (X2), KEDISIPLINAN (X1)

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep, dimana nilai Anova yaitu F hitung $>$ F Tabel ($13.342 > 2.81$)

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 7. Uji Beta

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients
Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	35.021	14.385	
X1	.367	.291	.177
X2	-0.207	.446	-0.56
X3	.706	.158	.582

Sumber : Hasil olahan data 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi (X1) Kedisiplinan nilai beta 0.177, Pengawasan(X2) dengan menunjukkan nilai beta -0.056 dan Motivasi Kerja (X3) dengan nilai beta 0.582, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X3) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel (Y) kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA (X3), PENGAWASA N (X2), KEDISIPLINA N (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.435	7.83986	1.785

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), PENGAWASAN (X2), KEDISIPLINAN (X1)
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.471 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebesar 47 %, sedangkan sisanya sebesar 53 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Hasil analisis uji t penelitian dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel Kedisiplinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep, pada uji t pada variabel Kedisiplinan (X1) menghasilkan nilai t hitung < t tabel ($1.258 < 2.012$) dan nilai sig.t $0,215 > 0,05$ maka dapat disimpulkan yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel kedisiplinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kedisiplinan yang diterapkan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kedisiplinan yang meliputi ketepatan waktu pegawai, penggunaan alat kantor secara optimal, tanggungjawab dan taat kepada aturan yang berlaku.

Hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai sudah banyak diteliti, namun terminologi keduanya masih menimbulkan perdebatan. Disiplin merupakan faktor yang memiliki efek positif pada kinerja (Mangkunegara & Waris, 2015). Sementara penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin terhadap kinerja tidak signifikan dan berpengaruh.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini dapat saja terjadi bahwa secara empiric memungkinkan karena pegawai lebih mandiri dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Safitriani, 2017. Judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga di Kab. Jeneponto. Tujuan penelitian ini yaitu: 1) untuk mengetahui apakah disiplin preventif, disiplin positif dan disiplin progresif berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. 2) untuk mengetahui apakah disiplin preventif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3) untuk mengetahui apakah disiplin positif berpengaruh parsial terhadap

kinerja pegawai. 4) untuk mengetahui apakah disiplin progresif berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan teknik Ordinary Least Square (OLS). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto dan sampelnya berjumlah 103 orang dengan teknik Sampling Jenuh.

Hasil penelitian Agung Setiawan, 2013. Judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Hasil penelitian yaitu Pertama, disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan Kinerja para karyawannya

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dinyatakan kedisiplinan tidak memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja. Hal ini berarti bahwa meningkatnya kinerja pegawai dalam bertugas tidak dipengaruhi langsung oleh kedisiplinan pada pegawai dinas perhubungan Kabupaten Pangkep akan tetapi dapat saja dipengaruhi langsung oleh faktor lain.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel Pengawasan(X2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep, uji t pada variabel Pengawasan(X2) menghasilkan t hitung $> t$ tabel ($-0.465 > 2.012$) dan nilai sig.t $0,644 < 0,05$ maka dapat disimpulkan yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Pengawasan (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan analisis ini menunjukkan bahwa pegawai telah berusaha untuk menaati peraturan yang berlaku dan mampu bekerja dengan benar tanpa diberitahukan. Demikian pula pegawai mampu menemukan solusi dalam memecahkan masalah pekerjaan, Pegawai mampu mengukur kesesuaian hasil pekerjaan dengan tepat dan berusaha dengan teliti dalam melaksanakan setiap pekerjaan berdasarkan tugas yang diberikan. Demikian pula pimpinan dalam melakukan metode evaluasi pengawasan demi kepentingan tujuan organisasi masih belum optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dony Suhariyanto, dkk 2020 dengan judul Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra dan Tanto Askriyandoko Putro Program Studi Manajemen, STIE Kesuma Negara. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan metode analisis data menggunakan SPSS dengan uji statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan). Populasi yang di gunakan meliputi seluruh karyawan CV. Tiga Putra yang berjumlah 40 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling yaitu menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 40 responden. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja (Y) , serta Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Kontribusi Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 94,9% sedangkan sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan kepada bawahan tidak memberikan kontribusi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di Kantor Dinas Perhubungan Pangkep.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ditunjukkan bahwa pada uji t pada variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($4.475 < 2.012$) dan nilai sig.t $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

Hasil ini memberikan makna bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas telah memiliki motivasi kerja dalam setiap pelaksanaan tugas. Sikap dan pandangan tersebut merupakan bagian yang paling penting dalam menghormati dan menjalankan norma-norma, standar operasional organisasi serta segala bentuk peraturannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka analisis hasil yang telah dilakukan dapat diperkuat oleh penelitian Fajri, faisal. 2020. Judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial, yaitu mencari pengaruh 2 variabel. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja (Simultan) Terhadap Kinerja

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep, dimana nilai Anova yaitu F hitung $> F$ Tabel ($13.342 > 2.81$) dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Dimana signifikansi ($0,000 < 0,005$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dimaknai ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel (X) yang meliputi Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap variabel (Y), atau dapat dimaknai bahwa jika ketiga variabel tersebut variabel (X) secara bersama- sama dikerjakan maka kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep akan berpengaruh positif dan signifikan, dan pengaruh tersebut cukup tinggi karena mencapai nilai 13.342 berbanding F-tabel yang hanya mencapai 2.81, begitu pula jika digunakan bersama-sama angka signifikan mencapai angka sign 0.000 jauh dari batas standar < 0.05 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tidak memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin baik disiplin kerja bukan berarti baik pula kinerja pegawai. Disiplin bukan semata-mata terkait dengan dominasi atau hukuman, namun lebih kepada membuat lingkungan kerja aman dan menyenangkan bagi

karyawan dan manajemen.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2017) menyatakan bahwa variabel disiplin dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja (Y). Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurshin dan Nurlalila (2016) menyatakan dalam penelitiannya bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eris Milta dkk (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel pengawasan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pengawasan dan disiplin yang dilakukan suatu organisasi tepat dan objektif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.471 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja (Y) Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebesar 47 %, sedangkan sisanya sebesar 53 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Berdasarkan dengan teori yang mendukung penelitian tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa secara umum bahwa kinerja pegawai terbentuk apabila faktor Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja secara bersama- sama, memberikan kontribusi pengaruh sebesar 47 persen pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi (X1) Kedisiplinan nilai beta 0.177, Pengawasan(X2) dengan menunjukkan nilai beta -0.056 dan Motivasi Kerja (X3) dengan nilai beta 0.582, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X3) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel (Y) kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan adalah motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Motivasi kerja berperan sangat penting, karena tugas atau pekerjaan dapat dikerjakan jika memiliki motivasi kerja yang kuat dan efektif pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Tingginya motivasi kerja pegawai dapat membentuk secara kuat kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan pelayanan dalam organisasi tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai karena secara umum

pegawai lebih mandiri dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Secara empiric fakta-fakta ini dapat terjadi karena adanya masa pandemic covid 19 di Kabupaten Pangkep, dimana setiap pegawai memungkinkan untuk bekerja atau melaksanakan tugas-tugas administrasi dirumah atau WFH (Work From Home). dengan memanfaatkan teknologi, berbasis online dalam memberikan pelayanan publik. Adanya kelonggaran peraturan disiplin hadir ke kantor di masa pandemic covid 19 memungkinkan setiap pegawai wajib mandiri dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya serta selanjutnya melaporkan kepada pimpinan terkait tanggungjawab yang telah diberikan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal berarti bahwa pengawasan yang dilakukan tidak memberikan perubahan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini berarti cara pimpinan dalam menentukan ukuran, memberikan penilaian, melakukan tindakan korektif selama ini tidak memiliki kontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena pada umumnya sikap pegawai dalam menunjukkan kinerjanya berasal dari kuatnya motivasi kerjanya. Pegawai berkinerja karena menyadari bahwa tugas yang diberikan dan memiliki sikap bersungguh-sungguh sebagai bagian dari tanggungjawabnya. Tingginya harapan untuk berprestasi, pengakuan, penghargaan, pekerjaan dan pengembangan diri, menunjukkan hasil nilai yang baik. Pegawai pada umumnya sangat setuju dalam meningkatkan kemampuan menunjukkan prestasi kerja, mampu melakukan identifikasi dalam tugasnya dan mampu bekerjasama dalam tugas yang diberikan serta pada umumnya merasa senang karena sesuai dengan tupoksi selama ini. pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel kedisiplinan, pengawasan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.471 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerjaM (Y) Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep sebesar 47 %, sedangkan sisanya sebesar 53 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
5. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa. Pekanbaru.
- As'ad, Mohammad. (1995). Psikologi Industri. Yogyakarta. Liberty.
- A.S. Moenir. (2001). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta. Aksara Batinggi.

- Armstrong, M., and Baron, A. (1998). *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Bashaw & Grant. 1994. Exploring the Distinctive Nature of Work Commitment Their Relationship with Personal Characteristics, Job Performance and Propensity to Leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. Vol.14.9.
- Cooper, Donald, R., dan C. William, Emory. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Erlangga.
- Dharma, Surya. (2013). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Edy, Suwandi. (1992). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik. *Firm Journal Of Management Studies*. Vol 1. No 2 : 1-15.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ginting, Desmon. (2016). *Etos kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Greenberg, Jerald. (2005). “*Managing Behavior on Organizations*“. Fourth Edition. Prentice Hall, New Jerse.
- Griffin. (2004). *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hartanto, H. (2009). *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Edisi kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Heidjrachman, Ranupandojo., dan Husnan, Suad. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Ikhsan., dan Ishak, Muhammad. (2015). *Akuntansi Keprilakuan*. Salemba Empat. Jakarta.