

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN,
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
KEPULAUAN ANAMBAS**

SKRIPSI

**RIKI WAHYUDI
17612002**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN,
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
KEPULAUAN ANAMBAS**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh:

RIKI WAHYUDI

17612002

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**

Diajukan kepada :

Oleh :

NAMA : Riki Wahyudi

NIM : 17612002

Menyetujui

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua

Armansyah, S.E., M.M.

NIDN. 1010088302/Asisten Ahli

Betty Leindarita, S.E. M.M.

NIDN.1030087301/Asisten Ahli

Menyetujui

Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : Riki Wahyudi

NIM : 17612002

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal Enam Belas
Agustus Tahun Dua Ribu Dua Satu dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Armansyah, S.E., M.M.

NIDN. 1010088302/Asisten Ahli

Risnawati, S.Sos., M.M.

NIDN.1025118803/Asisten Ahli

Anggota

Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

NIDN. 8818010016/Lektor

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) pembanguna
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA.

NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Riki Wahyudi
Nim : 17612002
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.19
Program studi : Manajemen
Judul Skripsi :Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian ini saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021

Penyusun

RIKI WAHYUDI

NIM : 17612002

HALAMAN PESEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamiin puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahkan rahmat-nyalah, sholawat beserta salam marilah kita junjung nabi muhammad SAW dengan ucapan allahummasollialamuhammad wangala alihi saidinamuhammad.

Keluarga

Terimakasih kepada ayah, ibu dan adik saya yang sudah mendoakan saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dsn hingga mendapatkan gelar S1, dan sudah mendoakan sampai sekarang. Gelar ini saya berikan kepda orang tua saya untuk membahagiakan mereka.

Teman-teman

Terima kasih banyak kepada Geng kos ibu mica, iveed jaya, kental manis, semangat wisuda dan sekaligus teman-teman yang ada di tanjungpinang maupun di tarempa yang sudah mensupport saya supaya saya bisa mendapatkan gelar S1, terima kasih juga telah menjadi tempat bantuan saya yang sering bertanya dan telpon secara mendadak. Dan untuk astri , dinda terimakasih sudah mau berjuang bersama.

HALAMAN MOTO

*“ JANGAN BANDINGKAN PROSESMU DENGAN ORANG LAIN,
TAK SEMUA BUNGA TUMBUH DAN MEKAR SECARA BERSAMAAN ”*

EVI SUSANTY

“KEGAGALAN ADALAH BATU LONCATAN MENUJU KESUKSESAN”

OPRAH WINFREY

*“DUA MUSUH TERBESAR KESUKSESAN ADALAH PENUNDAAN DAN
ALASAN”*

JAYA SETIABUDI

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahkan rahmat-nyalah, sholawat beserta salam marilah kita junjung nabi muhammad SAW dengan ucapan allahummasollialamuhhammad wangala alihi saidinamuhhammad. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan berjudul “ **Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas**”

Adapun tujuan penulis skripsi ini adalah memperoleh gelar Sarjana ekonomi jurusan manajemen. Pada kesempatan ini ,penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.ucapan terima kasih ini ditunjukkan kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi septi Haryanti,S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen
6. Bapak Armansyah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan memberikan masukan kepada saya untuk

menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Ibuk Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang sudah memberikan masukan dalam memberikan arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kawan-kawan yang ada di Anambas dan di Tanjungpinang, yang sudah menyemangatkan saya dalam membuat skripsi ini

Meskipun penulis telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurkan segala kekurangan dalam penyelesaian skripsi ini..Jika terdapat kesalahan dalam materi ini penulis ingin minta maaf yang sebesar-besarnya dan semoga materi ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021

Penyusun

RIKI WAHYUDI

NIM : 17612002

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PESEMBAHASAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian.....	8
1.4 Kegunaan penelitian.....	8
1.5 Sistematika penulis	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan teori	11
2.1.1 Manajemen.....	11
2.1.2 Sumber daya manusia	13
2.1.3 Manajemen sumber daya manusia	15

2.1.3.1	Pengertian manajemen sumber daya manusia.....	15
2.1.3.2	Fungsi manajemen sumber daya manusia.....	17
2.1.3.3	Tujuan manajemen sumber daya manusia.....	19
2.1.4	Kedisiplinan	20
2.1.4.1	Pengertian Kedisiplinan.....	20
2.1.4.2	Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan kerja.....	22
2.1.4.3	Indikator Kedisiplinan	25
2.1.5	Motivasi	25
2.1.5.1	Pengertian Motivasi.....	25
2.1.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	31
2.1.5.3	Hal yang mempengaruhi dalam pemberian Motivasi.....	33
2.1.5.4	Indikator Motivasi	34
2.1.6	Kinerja.....	34
2.1.6.1	Pengertian Kinera	34
2.1.6.2	Indikator Kinerja.....	36
2.1.6.3	Penilaian Kinerja.....	37
2.2	Kerangka pemikiran	38
2.3	Hipotesis.....	39
2.4	Jurnal terdahulu	39
2.4.1	Jurnal nasional	39
2.4.2	Jurnal internasional	41
BAB II METODE PENELITIAN		44
3.1	Jenis penelitian	44
3.2	Jenis data	44
3.3	Teknik pengumpulan data	45
3.3.1	Kuesioner.....	45

3.3.2 Studi pustaka	45
3.4 Populasi dan sampel.....	45
3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel.....	46
3.5 Definisi operasional	47
3.6 Teknik pengolahan data	49
3.7 Teknik analisis data.....	50
3.7.1 Analisis deskriptif.....	50
3.7.2 Analisis inferensial	50
3.8 Uji kualitas data.....	51
3.8.1 Uji validitas	51
3.8.2 Uji reabilitas	51
3.8.3 Uji asumsi klasik.....	51
3.8.3.1 Uji normalitas.....	51
3.8.3.2 Uji heteroskedastisitas.....	52
3.8.3.3 Uji multikolinieritas	52
3.9 Analisa regresi linier berganda	52
3.10 Uji hipotesis	53
3.10.1 Uji koefisien regresi secara parsial (uji t).....	53
3.10.2 Uji simultan(uji f).....	53
3.10.3 Koefesien determinasi (R^2).....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran umum penelitian	54
4.1.1 Sejarah singkat Dinas Pendidikan.....	54
4.1.2 Visi dan misi	55
4.2 Gambaran umum responden	56

4.2.1	Indeksi responden berdasarkan usia	56
4.2.2	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin	57
4.2.3	Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir	57
4.3	Hasil penelitian dan pembahasan	58
4.3.1	Uji kualitas data.....	58
4.3.1.1	Uji validitas	58
4.3.1.2	Uji reabilitas	61
4.4	Uji asumsi klasik	62
4.4.1	Uji normalitas.....	62
4.4.2	Uji heteroskedastisitas	64
4.4.3	Uji multikolinieritas	65
4.5	Analisis regresi linier berganda.....	66
4.6	Uji hipotesis	67
4.6.1	Uji koefisien regresi secara parsial (Uji t).....	67
4.6.2	Uji simultan (Uji f).....	68
4.6.3	Koefisien determinasi (R^2)	69
4.7	Pembahasan.....	70
4.7.1	Pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja (Y)	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN.....		78

DAFTAR TABEL

NO	Judul Tabel	Halaman
1.	Data absensi tingkat kehadiran	6
2.	Ketentuan jam kerja	6
3.	Jumlah pegawai.....	46
4.	Devinisi oprasional variabel.....	47
5.	Indeksi responden berdasarkan usia	56
6.	Indentitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	57
7.	Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir	57
8.	Pengujian validitas variabel Kedisiplinan	59
9.	Pengujian validitas variabel Motivasi	59
10.	Pengujian validitas variabel Kinerja	60
11.	Pengujian reabilitas	62
12.	Hasl uji multikolinieritas	65
13.	Analisis regresi linier berganda	66
14.	Hasil uji t secara parsial	67
15.	Hasil uji statistik f secara simultan.....	68
16.	Uji determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

NO	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	38
2.	Grafik Histogram	63
3.	Grafik P-Plot	63
4.	Grafik Uji Heteroskedasitas	64

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Idenksi dan Identitas Responden Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan Terakhir
Lampiran 3	: Table Jawaban Responden
Lampiran 4	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 5	: Persentase Plagiat
Lampiran 6	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 7	: Jadwal Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Riki Wahyudi, 17612002. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang

Rwahyudi461@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas. Penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Metode Kuantitatif Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu, Studi Pustaka dan Kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).

Dapat disimpulkan uji F variabel Kedisiplinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$),

Kata Kunci : Kedisiplinan, Motivasi, Kinerja

Dosen Pembimbing 1 : Armansyah, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT OF DISCIPLINE AND MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EDUCATION, YOUTH AND SPORTS SERVICES IN ANAMBAS ISLANDS DISTRICT

Riki Wahyudi, 17612002. Management. STIE Tanjungpinang Pembangunan

Rwahyudi461@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and motivation on employee performance at the Department of Education, Youth and Sports, Anambas Islands Regency. This study uses a saturated sample.

The method used in this research is using the Quantitative Method. Data collection is carried out in two ways, namely, Literature Studies and Questionnaires.

The results of this study indicate that discipline affects employee performance with a significant level ($0.000 < 0.05$), motivation affects employee performance with a significant level ($0.000 < 0.05$).

It can be concluded that the F test of Discipline and Motivation variables simultaneously affects employee performance, with a significant level ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Discipline, Motivation, Performance

Advisor I : Armansyah, S.E., M.M.

Supervisor II : Betty Leindarita, S.E., M.M.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi instansi dan bisnis. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam pengertian ini, karena sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama dari berbagai kegiatan suatu organisasi yang ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (SDM).

Menurut Terry (Sutrisno, 2013) mengemukakan bahwa untuk memperoleh Kinerja yang baik diperlukan disiplin kerja yang harus dijalankan oleh masing-masing individu pegawai. Salah satu tujuan yang telah didapatkan dari suatu Kinerja dan kemampuan seorang pegawai dapat menjadikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai sehingga terjadilah tolak ukur pencapaian pada suatu instansi tersebut. Dalam suatu sistem operasi perusahaan terdapat potensi sumber daya manusia yang pada dasarnya termasuk salah satu modal dan peran penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, yang mana sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan yang dimilikinya melainkan juga pada karyawan yang berada dalamnya yang meningkatkan faktor penting bagi kemajuan perusahaan, sumber daya manusia pada dasarnya dapat membantu untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi tersebut.

Menurut Dessler (Khumaedi, 2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka kesehatan, keamanan dan masalah keadilan, manajemen sumber daya manusia juga kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika manajemen sumber daya manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia Rival (Almasri, 2016).

Untuk mendapatkan sumber daya yang baik maka Kedisiplinan menjadi faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Perkembangan perusahaan atau organisasi saat ini semakin maju, sebuah perusahaan atau organisasi menuntut untuk mengoptimalkan tingkat Kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut salah satunya dapat melalui Kedisiplinan Kinerja pada karyawan. Kedisiplinan suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa adanya suatu paksaan.

Menurut Nitisemito (Setiawan, 2013), menyatakan bahwa Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil Kinerja yang dicapainya.

Menurut (Mahyanaila, 2016) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Darmawan (Siswanto, 2019), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. selain Kedisiplinan, Motivasi kerja juga dapat juga menjadi suatu faktor yang mendukung untuk menciptakan suatu sumber daya manusia yang sangat baik. Dengan adanya Motivasi itu bias mendorong pegawai sehingga bias menjadi orang yang bias disiplin.

Menurut Darmawan (Siswanto, 2019) menyebutkan bahwa Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Simamora Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu (Sutrisno, 2013). Sedangkan menurut Siagian (Sutrisno, 2013), menyatakan bahwa Motivasi merupakan keseluruhan kebutuhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi

dengan efisien dan ekonomis. Selain Motivasi, Kinerja juga sangat penting untuk sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (Khumaedi, 2016), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai & Basri Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Khumaedi, 2016). Sedangkan menurut Darmawan (Suwanto, 2019), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Disiplin kerja pegawai merupakan persepsi pegawai terhadap sikap pegawai dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja di organisasi tanpa merugikan dirinya, orang lain atau lingkungannya. Pegawai yang disiplin dapat diartikan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mematuhi semua peraturan organisasi, mengerjakan pekerjaan dan tugas dengan baik dengan penuh rasa tanggung jawab, saat kurangnya Kedisiplinan ada beberapa pegawai atau Kinerja yang melanggar peraturan yang di buat oleh kantor tersebut atau disebut juga dengan ketidak disiplin, banyak peraturan yang mereka tidak ikuti seperti

contohnya saja lambat masuk, cepat pulang dan tidak hadir pada saat jam kerja. Dari hal kecil itu bisa membuat pengaruhnya beberapa karyawan sehingga adanya karyawan yang terpengaruh dalam melanggar sebuah aturan yang di buat oleh instansi itu tersebut.

Akan tetapi ada juga pegawai yang sudah menaati peraturan atau sudah mempunyai Kedisiplinan yang sangat bagus dan Kinerja yang sangat baik apabila dibandingkan dengan pegawai yang tidak mempunyai Kedisiplinan dalam berkerja. pegawai yang mempunyai Kedisiplinan akan memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah di tentukan dari pihak instansi tersebut.

Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas adalah salah satu instansi pemerintah yang senantiasa berhubungan dengan masyarakat khususnya masyarakat yang berkaitan dan memerlukan urusan pendidikan, berbicara tentang pendidikan yaitu merupakan kontribusi yang sangat tinggi bagi kelangsungan negara umumnya pada pendidikan khususnya, oleh karena itu instansi ini yang tugasnya adalah pelayanan terhadap masyarakat pendidikan maka dituntut tingkat disiplin kerja yang tinggi untuk melakukan pelayanan yang maksimal.

Tabel 1.1

Data absensi tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2018-2020

Tahun	Total pegawai	Absensi tidak hadir rata-rata/hari		Lambat masuk rata-rata/hari		Cepat pulang rata-rata/hari	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
2018	39	4	10,3	2	5,1	3	7,7
2019	36	1	2,8	2	5,6	2	5,6
2020	36	2	4,8	3	7,9	2	5,3
Total	111	7	17,9	7	18,6	7	18,6

Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas (2020)

Tabel 1.2

Ketentuan jam kerja kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas

No	Hari	Jam kerja	Jam istirahat
1	Senin s/d Kamis	8:00 – 16:00 WIB	12:00 – 13:00
2	Jumat	8:00 – 16:00 WIB	11:30 – 13:30

Sumber: Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas (2020)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.1 yang ada diatas, data absensi pada kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten kepulauan anambas selama tiga tahun dari tahun 2018 hingga 2020. Adanya naik turun suatu angka pada instansi tersebut dikarenakan ketidak disiplin Kinerja dalam melaksanakan

suatu tugas atau tidak bisa mematuhi suatu peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi itu sendiri sehingga terjadinya ketidaksiplinan dalam instansi tersebut jika terjadinya kekurangan Kedisiplinan maka akan berpengaruh terhadap Motivasi dalam bekerja, tanpa adanya suatu Motivasi dalam bekerja maka merupakan hal yang buruk karena tanpa adanya Motivasi tidak akan ada dorongan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan table 1.2 menjelaskan jadwal jam kerja atau biasanya jam masuk dan pulang pada saat bekerja di instansi yang sudah ditentukan oleh Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas.

Maka dari itu seorang pegawai yang baik harus dapat memberikan contoh yang baik serta dapat memberikan Motivasi kepada sesama pegawai yang ada di instansi tersebut dalam melaksanakan kerjanya. Motivasi juga dapat merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja pegawai, dengan adanya suatu Motivasi akan mendorong pegawai melaksanakan tugas dan kegiatannya dengan hasil yang terbaik. Motivasi kerja yang tinggi biasanya akan berdampak pada kepada Kinerja yang tinggi, maka dari penjelasan diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi permasalahan adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan anambas ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan anambas ?
3. Apakah disiplin dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Peneliti dapat mempersiapkan diri untuk menganalisis ide dan informasi mereka sendiri. Ujian ini merupakan salah satu syarat melanjutkan studi pendidikan tinggi di Fakultas Pengembangan STIE Tanjung Pinang.

2. Kepada pemerintah dalam mengevaluasi kegiatan Dinas Pendidikan dan Olahraga Pemuda Kabupaten Kepulauan Anambas. Motivasi dan implementasi perubahan untuk mencapai produktivitas dan bakat untuk kinerja tugas dasar dan keterampilan, dan undang-undang dan pedoman yang relevan terkait dengan kemampuan untuk mencapai tujuan utama organisasi dan memberikan dukungan maksimal Untuk wilayah integritas.

3. Untuk agensi adalah kontribusi yang bijaksana kepada para pemimpin bisnis untuk meningkatkan kinerja layanan karyawan dengan meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan.

1.5 Sistematika Penulis

Dalam eksplorasi sistematis ini, kami rasa kami telah melakukannya dengan sangat baik, mulai dari masalah umum, menentukan dari tata letak yang diperkenalkan dan melihat apa yang penulis identifikasi dengan judul dan posisi hati di bagian selanjutnya. Saya menyarankan 5 bagian bagi Anda untuk dapat.pembaca. Pembaca dapat melihat lebih jauh apa yang diungkapkan penulis dalam proposal ini. Pembagian yang tepat dari teori ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini secara singkat memberikan gambaran umum tentang masalah penelitian, termasuk latar belakang penulis, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematisasi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka inimenjelaskan teori yang terkait dengan topik dan digunakan sebagai gambaran atau landasan teori dalam

analisis solusi atas permasalahan yang diajukan. Teori-teori tersebut diambil dari banyak sumber dan buku referensi yang saling mendukung untuk memecahkan masalah dan pada akhirnya mencapai tujuan penelitian, struktur, hipotesis, dan penelitian sebelumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian ini menjelaskan tentang jenis survei, jenis data yang digunakan, teknik perolehan data, teknik populasi dan pengambilan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil dan pembahasan ini meliputi gambaran umum populasi penelitian, penyajian data, analisis hasil survei dan diskusi.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kesimpulan dan saran ini meliputi terakhir ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen memiliki pengertian yang luas, sehingga dalam kenyataan tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang, dalam manajemen itu sendiri merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan juga pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya, sumber daya organisasi lainnya agar mencapai suatu tujuan organisasi yang telah diterapkan..

Manajemen menurut Marwansyah (Samsuni, 2017), yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Menurut Atmosudirdjo (Abd. Rohman, 2017) mengemukakan bahwa manajemen merupakan pengendalian dan pemanfaatan dari semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu prapta (suatu yang harus dicapai) atau tujuan kerja yang tertentu.

Menurut Robbin dan Coulter (Herry Krisnandi, dkk, 2019), manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan koordinasi terhadap berbagai kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan dan/atau melalui orang lain. Menurut

Mary Parker Follett di dalam buku Hani Handoko (Herry Krisnandi, dkk, 2019), disebutkan bahwa *management is the art of getting thing done through people*. Artinya, manajemen merupakan seni untuk mencapai tujuan melalui orang-orang. Seni disini dimaksudkan sebagai kemampuan atau keterampilan seseorang dan kelompok orang memainkan alat atau orang sehingga menghasilkan keindahan serta kemajuan. Terry (Herry Krisnandi, dkk, 2019), mengartikan manajemen sebagai serangkaian proses unik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menetapkan dan mencapai berbagai sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan berbagai sumber daya lainnya. Sementara itu, Stoner (Herry Krisnandi, dkk, 2019), menyebutkan bahwa manajemen ialah serangkaian proses dalam menetapkan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk pencapaian sesuatu tujuan. Ada beberapa alasan mengapa manajemen diperlukan, antara lain

1. Mencapai suatu tujuan
2. Menjaga kesepadanan di antara tujuan yang saling bertentangan.
3. Mencapai kemahiran dan kelangsungan hidup, produktivitas adalah kemampuan untuk melakukan tugas secara efektif, seperti halnya menghitung proporsi antara hasil dan informasi. Kelayakan kemampuan dalam menggapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Henri Fayol (Abd. Rohman, 2017) mengemukakan pandangannya mengenai fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. *planning* (perencanaan)
2. *organizing* (pengorganisasian)
3. *commanding* (pengarahan)
4. *coordinating* (pengkoordinasian)
5. *controlling* (pengawasan)

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Di era globalisasi, Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin menjadi-jadi sehingga sumber daya manusia itu sendiri diuntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Maka dari itu perusahaan atau organisasi SDM (Sumber Daya Manusia) itu sangat penting karena mempunyai salah satu elemen yang paling penting agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan sangat baik. Tanpa adanya elemen itu atau kualitas yang kurang baik maka perusahaan atau organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meskipun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal di dalam suatu organisasi dimulainya sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan semua tugas yang sesuai dengan tugasnya masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peran yang aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan juga proses pengambilan keputusan,

pengambilan keputusan yang terbaik adalah yang akan dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan Kinerja seorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Menurut Werther dan Davis (Sutrisno, 2017), bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Menurut Ndraha (Sutrisno, 2017), sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yaitu sumber daya manusia yang bisa atau mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif namun juga nilai *kompetitif, generative, inovatif* dengan menggunakan energi tertinggi seperti *creativity* dan juga *imagination*. Namun kita harus memahami bahwa sumber daya manusia itu adalah kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Menurut Dessler (Kalangi, 2015), Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Menurut Becker (Kalangi, 2015), bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul.

Menurut Wright (Kalangi, 2015), Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang

berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Paulus (Kalangi, 2015), menegaskan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (sdm) ini adalah komponen penting dari sebuah organisasi, umumnya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, atau personel, dan misinya sangat penting dalam tujuan akhir untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, pekerjaan sumber daya manusia berkembang sesuai dengan siklus hierarki fakta, sains, dan inovasi.

SDM berperan penting karena terlepas dari betapa canggih dan kompleksnya inovasi yang digunakan tanpa didukung oleh orang-orang sebagai pekerja fungsional, itu tidak akan memberikan hasil yang sesuai dengan tingkat keahlian yang tak terbantahkan. Dengan cara ini, peningkatan SDM dalam sebuah asosiasi sangat penting, semuanya dimulai dengan disiplin. Adapun beberapa pendapat menurut para ahli tentang penjelasan manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan keterampilan yang membantu mengelola bagian tenaga kerja yang sangat terampil

dan produktif dan menentukan tujuan organisasi, perwakilan, dan sosial. Menurut Gary Dessler (Khumaedi, 2016), sumber daya manusia eksekutif diperoleh, dilatih, mengevaluasi, dan membayar perwakilan, dengan fokus pada hubungan kerja, kesejahteraan, keamanan, dan masalah kesetaraan mereka. Sedarmayanti (De, 2017) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian

Menurut Simamora (Sutrisno, 2017), yaitu manajemen sumber daya manusia yaitu penggunaan, promosi, evaluasi, pengaturan kompensasi, dan selanjutnya administrasi individu individu dari perkumpulan atau perkumpulan buruh. Menurut Dessler SDM dapat dicirikan sebagai pengaturan dan praktik yang diperlukan oleh seseorang yang melakukan individu atau bagian SDM dari suatu posisi administrasi, termasuk administrasi penyaringan, pengajaran, pemenuhan dan pemeriksaan. (Sutrisno, 2017).

Menurut Efendi dan Yovita (Khumaedi 2016) menyatakan bahwa SDM dengan jaminan umum dan pelaksanaan berbagai latihan, pengaturan, dan proyek yang diarahkan untuk mendapatkan pekerjaan, peningkatan, dan pemeliharaan dengan tujuan akhir untuk membangun dukungan untuk memperluas kelangsungan berkompeten secara etis dan bertanggung jawab secara sosial..

Menurut Simamora SDM para eksekutif merupakan penggunaan, pengembangan, pengujian, kompensasi, dan dewan individu hierarkis individu

dan perkumpulan pekerja, juga termasuk rencana dan pelaksanaan kerangka kerja persiapan, kesiapan perwakilan, kemajuan pekerja, profesi para eksekutif, penilaian pelaksanaan, pekerja gaji dan hubungan kerja bagus (Khumaedi, 2016).

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsimanajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Mengatur

Penyusunan adalah tindakan menilai kondisi angkatan kerja, agar sesuai dengan persyaratan asosiasi dengan berhasil dan mahir dalam melaksanakan program untuk mencapai tujuan.

2. Menyatukan

Diurutkan adalah gerakan untuk mengontrol pekerja dengan melaksanakan pembagian kerja, hubungan kerja, penugasan kekuasaan, campuran, dan selanjutnya koordinasi sebagai diagram hierarkis.

3. Pengarahan dan pengadaan

Manajemen adalah tindakan memberikan nasehat kepada seorang wakil agar mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mencapai tujuan lini. Akuisisi adalah siklus penarikan, identifikasi, status, instruksi, dan pendaftaran untuk mendapatkan perwakilan yang tepat untuk kebutuhan asosiasi.

4. Pengendalian

Pemantauan adalah tindakan memantau seorang karyawan untuk memastikan bahwa ia mematuhi peraturan organisasi dan berfungsi sebagaimana dimaksud.

5. Kemajuan

Kemajuan adalah cara untuk bekerja pada kemampuan khusus, hipotetis, terapan, dan moral perwakilan melalui instruksi dan persiapan.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah hadiah langsung untuk produk atau layanan moneter

7. Integrasi

Integrasi merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada organisasi dan kebutuhan pegawai.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang dirancang untuk memelihara atau meningkatkan kesejahteraan fisik, kesetiaan, dan spiritual.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu elemen penting dari aset manusia para eksekutif dan merupakan cara untuk mencapai tujuan hierarkis, tanpa disiplin sulit untuk mencapai tujuan terbesar.

10. Excusal

Excusal adalah berakhirnya hubungan kerja perwakilan dari suatu perkumpulan karena keinginan pekerja dan pemutusan kontrak bisnis.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia (sdm) ialah untuk memberikan asosiasi unit kerja yang kuat. Untuk mencapai tujuan tenaga kerja dewan, itu menunjukkan bagaimana organisasi harus mengamankan, membuat, menggunakan, menilai, dan mempertahankan perwakilan dalam jumlah dan jenis nilai. (Ansory & Indrasari, 2018).

Tujuan- tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup empat tujuan utama:

1. Tujuan organisasional diarahkan sebagai memahami keberadaan *Human Asset The executives (HRM)* dalam menambah pencapaian kelayakan otoritatif. Meskipun secara resmi divisi SDM dibuat untuk membantu direktur, administrator masih bertanggung jawab untuk eksekusi perwakilan. Divisi SDM membantu supervisor dalam mengelola hal-hal yang terkait dengan SDM.
2. Tujuan praktis bertujuan untuk memenuhi komitmen departemen pada tingkat yang memenuhi kebutuhan asosiasi. SDM tidak akan berguna jika staf dewan memiliki aturan di bawah tingkat kepercayaan.
3. Tujuan sosial Mengacu pada tanggapan moral dan sosial terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat melalui kegiatan yang ditujukan untuk membatasi konsekuensi sosial yang negatif. Kekecewaan dengan penggunaan properti dapat menjadi cacat di daerah tersebut.

4. Tujuan Individu Diusulkan untuk membantu pekerja dalam mencapai tujuan mereka, pada dasarnya tujuan yang dapat meningkatkan komitmen tunggal untuk asosiasi. Tujuan individu yang representatif harus dilihat sebagai saat pekerja harus ditahan, mengundurkan diri, dipindahkan atau dibujuk untuk lebih mengembangkan eksekusi. Jika suatu tujuan individu belum bisa dipertimbangkan, pelaksanaan juga pemenuhan perwakilan dapat membusuk dan pekerja dapat meninggalkan organisasi.

2.1.4 Kedisiplinan

2.1.4.1 Pengertian Kedisiplinan

Dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun atau kapan pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap tindakan yang kita lakukan. Akan tetapi peraturan tersebut tidak akan ada artinya jika seseorang tersebut melanggar semua aturan itu tersendiri. Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi adalah sebagai suatu bentuk ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut yang diwujudkan melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan tidak ada perselisihan serta keadaan yang baik lainnya yang tercermin pada tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan atau peraturan serta etos kerja.

Menurut Singdimedjo (Sutrisno, 2017) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang telah berlaku di sekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan suatu perusahaan, sedangkan disiplin yang berkurang maka menjadi penghalang

untuk pencapaian suatu tujuan tersebut. Menurut Siagian Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelesaian untuk mengecek atau melihat sikap dan perilaku pegawai (Sutrisno, 2017).

Menurut Hasibuan (Amanah, 2011), Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja. Menurut Siagian (Amanah, 2011), mengatakan pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk peralihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (Ayer et al, 2016), Semakin bagus disiplin kerja seseorang, maka semakin pula tinggi hasil prestasi kerja (Kinerja) yang akan dicapai. Sedangkan Menurut Simamora (Farid et al, 2016), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Handoko (Amanah, 2011), Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit perusahaan mewujudkan tujuannya.

Menurut Sutrisno (Kristianti et al., 2020), mendefinisikan disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari

organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

Jenis-Jenis Kedisiplinan Handoko (Amanah, 2011), ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

1. Disiplin Prefentif

Disiplin Prefentif adalah adalah kegiatan yang diambil untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut, berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pendapat Singodimedjo (Sutrisno, 2017), Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan ialah:

1. Besar kecil pemberian remunerasi

Besar Besarnya kompensasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kebutuhan manajemen. Karena apabila wakil tersebut menyetujui segala kebijakan yang dikembangkan di dalam perkumpulan, dijamin ia

akan mendapat jaminan ganti rugi yang sepadan dengan usaha yang telah ia lakukan di kantor organisasi. Jika Anda merasa bahwa imbalan yang Anda terima belum mencukupi, pertimbangkan untuk melarikan diri dan mencari suplemen lain di luar. Ini sering meninggalkan Anda (meminta izin).Liburan).

2. Perusahaan memiliki perilaku kepemimpinan yang patut diteladani

Seperti sebuah organisasi atau perkumpulan, sangat penting bagi para pemimpin. Semua perwakilan secara sistematis fokus pada bagaimana para perintis dapat memaksakan otonomi dan menangani bahasa. , Aktivitas dan cara berpikir bisa menyakitkan. Arah disiplin yang diberlakukan oleh organisasi atau asosiasi.

3. Ada tidaknya suatu aturan pasti dapat dijadikan pegangan

Standar disiplin belum dapat disahkan jika bergantung pada pedoman lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi atau keadaan. Perwakilan akan mengajar jika ada standar yang jelas dan telah dididik kepada mereka. Jika pedoman tersebut hanya sesuai dengan pimpinan organisasi atau hanya berlaku untuk individu tertentu, maka pada saat itu para pekerja tidak akan tunduk pada standar, akibatnya kontrol dapat disahkan dalam suatu organisasi jika ada prinsip-prinsip yang tersusun. yang telah umum diselesaikan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dalam hal ada perwakilan yang menyalahgunakan pedoman tersebut, harus ada ketegasan dari pihak yang berwenang untuk

mendapatkan tindakan yang sama dengan kesalahan yang dilakukannya. Hingga dengan kegiatan ini merupakan pelanggaran disiplin, sesuai dengan kewenangan yang telah diberikan, maka pada saat itu semua perwakilan akan merasa yakin dan dalam jiwanya bersumpah untuk tidak melakukan hal yang sama persis.

5. Ada tindakannya pengawasan pimpinan

Pada setiap gerakan yang dilakukan organisasi memerlukan administrator yang dapat mengarahkan perwakilan dengan tepat berdasarkan apa yang telah mereka lakukan. Namun, juga kecenderungan manusia untuk bebas tanpa terikat atau dibatasi oleh pedoman.

6. Ada tindakannya perhatian terhadap para karyawan

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian dan kepribadian yang berbeda-beda. Buruh senang dengan remunerasi yang tinggi, namun di samping itu mereka sebenarnya membutuhkan pertimbangan yang luar biasa dari atasan mereka sendiri. Seorang pionir yang unggul dalam memberikan pertimbangan yang luar biasa sebenarnya ingin membuat kendali yang besar. Menciptakan rutinitas yang membantu membangun disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif yang dipraktikkan adalah:

- a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
- b. Karyawan dapat bangga dan siap untuk dipuji dengan memuji mereka berdasarkan posisi dan waktunya.

c. Kami secara teratur mengundang perwakilan, terutama yang terkait dengan nasib dan pekerjaan mereka, ke pertemuan.

d. Jika Anda harus pergi, atau jika Anda perlu memberi tahu pasangan Anda tentang di mana atau apa yang Anda lakukan, termasuk bawahan Anda, beri tahu mereka.

2.1.4.3 Indikator kedisiplinan

Menurut Hasibuan (Trihudiyatmanto, 2017), merupakan kesadaran seorang karyawan untuk mentaati aturan dan norma yang ada di perusahaan. Indikator disiplin kerja pegawai yang menjadi alat ukur operasional antara lain:

1. Tingkat kehadiran
2. Efektifitas kerja
3. Efisiensi kerja
4. Sikap kerja
5. Tanggung jawab
6. Disiplin kerja karyawan.

2.1.5 Motivasi

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Pengertian Motivasi merupakan faktor yang mendorong seorang untuk melakukan aktivitas atau kegiatan , oleh karena itu Motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor mendorong perilaku seseorang. Menurut Luthans (Farid et al, 2016), menyatakan bahwa Motivasi merupakan suatu dorongan yang ditujukan

untuk memenuhi suatu pencapaian tujuan, dengan begitu Motivasi kerja lebih merupakan modal diri dari setiap masing- masing individu.

Menurut Hasibuan (Farid et al, 2016), Motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Selanjutnya menurut Gering (Suwanto, 2019), Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan.

Menurut Berelson dan Stainer (Amanah, 2011), Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Maslow dalam Sutrisno (Kristianti et al., 2020), menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Clelland Mangkunegara (Ayer et al, 2016), Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki Motivasi kerja yang tinggi apabila didalam dirinya memiliki ini adalah:

1. Kebutuhan afiliasi yang perlu dicapai adalah kemampuan karyawan untuk membangun hubungan berdasarkan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Kebutuhan keanggotaan menginginkan perwakilan untuk bersikap ramah satu sama lain dan mengenal rekan-rekan di badan pengatur.
3. Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan yang memotivasi pekerja untuk bertindak secara normal untuk memenuhi kewajiban mereka dan keinginan untuk mengendalikan.

Hipotesis dari Abraham H. Maslow tentang Keinginan Teori gravitasi Abraham H. Maslow terutama berkisar pada penilaian bahwa orang mempunyai lima tingkat atau serangkaian persyaratan.

1. Kebutuhan fisiologis seperti rasa lapar, haus, istirahat dan seks.
2. Kebutuhan kebahagiaan tidak hanya dalam niat baik tetapi juga dalam pikiran, roh dan jiwa.
3. Kebutuhan akan cinta (*need for love*).
4. Persyaratan kepercayaan (recognition of needs). Sering tercermin dalam poin kepentingan yang dangkal.
5. Realisasi diri dalam arti menawarkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dalam diri sendiri, untuk tujuan selain kapasitas asli individu.

Hipotesis C. Alderfer (Hipotesis ERG), Hipotesis Alderfer yang dikenal dengan singkatan ERG pada hipotesis Alderfer adalah huruf utama dari tiga istilah, untuk lebih spesifiknya:

E = Eksistensi (kebutuhan akan eksistensi),

R = Relatedness (membutuhkan hubungan dengan orang lain)

G = Pertumbuhan (kebutuhan untuk pertumbuhan).

arti dari tiga kata ini diteliti, maka dari itu muncul dua hal penting. Untuk memulainya, secara teoritis ada kemiripan antara hipotesis maupun model yang dibuat oleh Maslow dan Alderfer. Dikarenakan "Kehadiran" dapat dianggap tidak dapat dibedakan dengan progresi pertama dan kedua dalam hipotesis Maslow; "Keterkaitan" sesuai dengan rantai kepentingan ketiga dan keempat menurut ide Maslow dan "Pengembangan" memiliki makna yang sama dengan "penyelesaian diri" seperti yang ditunjukkan oleh Maslow. Lalu yang kedua, hipotesis Alderfer menggarisbawahi bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia tampaknya dipenuhi pada waktu yang bersamaan. Jika hipotesis Alderfer diteliti lebih lanjut, diketahui bahwa:

- a. Semakin penting kebutuhan tertentu, semakin penting untuk memenuhinya.
- b. Ketika kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi, Anda menyadari kekuatan keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi
- c. Lagi pula, semakin sulit untuk memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, semakin besar sebuah keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang paling dasar. Sudut pandang ini tampaknya tergantung pada kewajaran manusia. Maksudnya dengan alasan bahwa ia mengetahui kendala-kendalanya, seorang individu dapat berubah sesuai dengan kondisi target

yang dihadapinya, di samping hal-hal lain, berkonsentrasi pada hal-hal yang dapat ia capai.

Hipotesis Herzberg (Hipotesis Dua Faktor) Peneliti ketiga merasa telah membuat komitmen yang signifikan terhadap pemahaman Herzberg tentang inspirasi. Hipotesis yang dia buat dikenal sebagai "Model Dua Faktor" inspirasi, khususnya:

Faktor dimotivasi dan kebersihan atau "pemeliharaan". Sesuai hipotesis ini, yang dimaksud dengan komponen persuasif adalah hal-hal yang mendukung pencapaian yang bersifat inheren, yang mengandung makna bahwa hal tersebut berasal dari dalam diri seseorang, Sedangkan yang disarankan oleh faktor kebersihan atau pemeliharaan adalah unsur luar yang menyimpulkan bahwa mereka berasal dari luar diri yang juga menentukan perilaku. seseorang dalam hidup seseorang. Seperti yang ditunjukkan oleh Herzberg, komponen pengaruh yang diduga mencakup pekerjaan seseorang, pencapaian yang dicapai, pembukaan untuk perbaikan, kemajuan dalam panggilan dan pengakuan dari orang lain. Sedangkan unsur kebersihan atau penunjang antara lain keadaan dengan orang yang berafiliasi, hubungan individu dengan pemimpinnya, hubungan orang tersebut dengan rekan kerjanya, sistem peraturan yang diterapkan pimpinan, rencana definitif, struktur administrasi dalam afiliasi, kondisi kerja dan penghargaan. struktur. berlaku. Salah satu kesulitan dalam memahami dan menerapkan spekulasi Herzberg adalah untuk mempertimbangkan secara akurat bagian mana yang lebih belum pernah terjadi sebelumnya dalam kehidupan seseorang, apakah merek dagang atau orang luar.

Hipotesis pengaturan obyektif (objective setting hipotesis) Edwin Locke merekomendasikan bahwa dalam pengaturan obyektif ada empat macam instrumen inspirasional, khususnya:

- a. Pertimbangan langsung.
- b. Bengelola tenaga.
- c. Meningkatkan kemantapan.
- d. Target mendukung metodologi dan rencana kegiatan.

Victor H. Vroom (Hipotesis Asumsi) Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "Kerja Dan Inspirasi" menyajikan hipotesis yang ia sebut "Hipotesis Asumsi". Menurut hipotesis ini, inspirasi adalah konsekuensi dari hasil yang dicapai oleh individu dan ukuran yang bersangkutan bahwa kegiatannya akan mendorong hasil yang ideal. Artinya, jika seseorang benar-benar membutuhkan sesuatu dan cara tampaknya tersedia untuk mendapatkannya, ia akan berusaha mendapatkannya. Pada dasarnya, spekulasi harapan mengatakan bahwa jika seseorang membutuhkan sesuatu dan anggapan untuk mendapatkan sesuatu cukup besar, orang tersebut akan sangat terdorong untuk mendapatkan apa yang dia butuhkan. Lagi pula, jika keinginannya untuk mendapatkan apa yang dibutuhkannya kurang, maka motivasi untuk berusaha akan menurun, antara ilmuwan sumber daya manusia juga profesional terlatih, spekulasi asumsi ini memiliki daya pikat khusus karena penekanan pada pentingnya tempat kerja staf untuk membantu pekerja menemukan apa yang mereka butuhkan dan merekomendasikan cara yang paling tepat untuk mengatasi keinginan mereka. Sorotan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa buruh

secara keseluruhan tidak tahu persis apa yang mereka butuhkan, apalagi cara mendapatkannya.

2.1.5.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi memiliki dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu :

a. Keinginan untuk dapat hidup

keutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini, cara mempertahankan kehidupan ini adalah manusia mau melakukan pekerjaan apapun, baik atau buruk, suatu pekerjaan. Hasrat untuk hidup meliputi kebutuhan untuk mendapatkan gaji yang memuaskan, pekerjaan yang layak walaupun bayarannya tidak terlalu besar dan juga untuk dilindungi dan terbuka terhadap kondisi kerja.

b. Keinginan untuk dapat dimiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas. Hal seperti ini sering kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa dorongan yang kuat untuk digugat dapat dipaksakan untuk perlu bekerja. Misalnya keinginan untuk memiliki sesuatu (kendaraan).

c. Mendapatkan suatu hadiah

Perwakilan yang ingin kerja disebabkan oleh keinginan untuk dilihat, dianggap oleh orang banyak, banyak orang harus menghabiskan uang mereka untuk mendapatkan uang dan anehnya kemudian harus bekerja keras. Maka rasa percaya diri, nama besar, kehormatan yang perlu Anda miliki harus dijaga tanpa orang lain, dengan berjuang untuk lebih mengembangkan takdir, mencari makanan dan dianggap sebagai individu yang baik.

d. Keinginan untuk berkuasa

Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja keras. Namun keinginan tersebut terpenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukannya masih dianggap berhasil.

2. Faktor Eksternal

Unsur luar juga tak kalah penting dalam melemahkan inspirasi kerja seseorang. sebagian dari faktor luar yang menyertainya:

a. Kondisi tempat kerja

Tempat kerja adalah seluruh alumni dan kerangka kerja di sekitar perwakilan yang mengurus pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Ini adalah jenis pembayaran prinsip bagi agen untuk membantu diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Kompensasi yang sesuai adalah instrumen penggerak paling hebat bagi asosiasi untuk meminta agen bekerja dengan baik

c. Pemeriksaan yang baik

Kapasitas pengawasan dalam suatu tugas adalah memberikan bimbingan, pedoman yang dibuat oleh perwakilan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat tanpa kesalahan.

d. Adanya pertanggung jawaban pekerjaan

Banyak orang langsung mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, jika yang bersangkutan memiliki profesi yang jelas untuk memastikan dalam menangani pekerjaannya.

e. Status dan jabatan

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan angan-angan setiap wakilnya dalam bekerja. Mereka tidak hanya mengharapkan untuk dibayar, tetapi mereka juga menginginkan kesempatan untuk terlibat dalam suatu situasi di dalam suatu organisasi.

f. Praturan yang *fleksibel*

Organisasi besar biasanya telah menyiapkan kerangka kerja dan teknik yang harus dipatuhi oleh semua perwakilan. Karena biasanya pedoman bersifat defensif dan dapat mendorong perwakilan untuk bekerja lebih baik.

1.1.5.3 Hal Yang Mempengaruhi Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian sebuah Motivasi kepada pegawai merupakan kewajiban para pemimpin, karena para pegawai tersebut dapat lebih meningkat volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian Motivasi dapat berhasil seperti

yang diharapkan yaitu, memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda beda, mampu menggunakan keahlian, pemberian Motivasi harus menasehati pada orang, dan harus dapat memberi keteladanan..

2.1.5.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi adalah sudut pandang yang ingin mendorong untuk menyelesaikan suatu tindakan tertentu. Penanda tekad perwakilan menurut Sagir di dalam Siswanto (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) ialah:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan
7. Kesempatan

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja yang bagus merupakan Kinerja yang optimal, Kinerja yang sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian pekerjaan secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Dalam

melaksanakan suatu pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian Kinerja (*performance appraisal*) agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilan Kinerja yang dilakukan karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (Kristianti et al., 2020) berpendapat bahwa Penilaian Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baiknya karyawan melakuakan beberapa pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Hasibuan (Suwanto, 2019), Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Surya (Suwanto, 2019), menjelaskan kata Kinerja, jika dilihat asal katanya yaitu terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform* yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Mengukur Kinerja bertujuan untuk menilai hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan di dalam kurun sementara tertentu.

Menurut Menurut Mangkunegara (Amanah, 2011), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya. Menurut Rivai (Amanah, 2011), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai.

Menurut Gibson (Amanah, 2011) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, Motivasi dan kepuasan kerja
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Dalam rangka peningkatan Kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (Amanah, 2011) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam Kinerja.
- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.6.2 Indikator Kinerja

Menurut Nawawi (Chintia, 2016), mengatakan bahwa menurut pemikiran pelaksanaan, khususnya apa yang hendak dilakukan maupun tidak dilakukan oleh seorang pekerja saat menyelesaikan pekerjaan utamanya, petunjuk-petunjuk

pameran dalam melakukan pekerjaan di dalam suatu perkumpulan atau organisasi mencakup lima komponen, ialah:

1. kuantitas hasil kerja yang dicapai,
2. kualitas hasil kerja yang dicapai,
3. jangka waktu mencapai Kinerja tersebut,
4. kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja,
5. kemampuan bekerja sama.

2.1.6.3 Penilaian Kinerja

Cara mengerti kinerja pegawai diperlukan aktivitas-aktivitas khusus. Menurut Bernandin dan Russell (Farid et al., 2016), mengusulkan 6 kinerja primer biasanya dipakai sebagai pengukuran kinerja ialah:

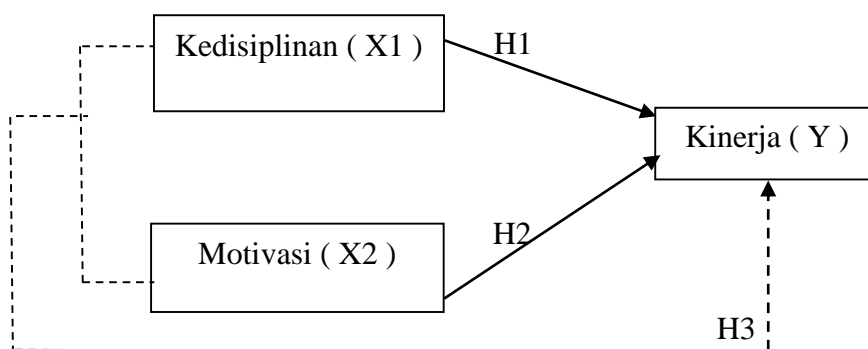
1. Kualitas adalah siklus atau hasil latihan yang mendekati sempurna atau mendekati tujuan normal anda.
2. Kuantitas ialah jumlah yang disediakan yaitu rupee, unit, contoh latihan yang dilakukan, dll.
3. Abadi ialah berapa banyak pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang ideal, dengan mempertimbangkan penyesuaian untuk hasil yang berbeda dan waktu yang dialokasikan untuk tugas orang lain.
4. Efektivitas Biaya ialah sejauh mana penggunaan berbagai sumber daya (manusia, moneter, mekanik, dan fisik) didorong untuk mencapai hasil yang mendasar atau untuk mengurangi kerugian per unit penggunaan sumber daya.

5. Adanya pengawasan sejauh mana pengawasan diperlukan dan spesialis dapat melakukan tugas tanpa perlu manajer untuk menghindari kegiatan yang tidak perlu.
6. Dampak terhadap hubungan interpersonal ialah sejauh mana agen menjaga kepercayaan, nama besar dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahannya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dengan menciptakan suatu kedisiplinan yang sangat baik, diperlukan juga konsep pemikiran. Maka penulis mengemukakan konsep pemikiran dalam meneliti kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas.

Gambar Kerangka Pemikiran 2.1



Parsial : \longrightarrow

Simultan : \dashrightarrow

Sumber : dari peneliti tahun 2021

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari pengembangan kerangka pemikiran yang sudah dibuatkan, maka hipotesis diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas

H2 : Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas

H3 : Kedisiplinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Penelitian Nasional

1. Menurut Sutrisno, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi dikantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). Survei tersebut mengumpulkan 167 sampel dari 323 personel Kesos Jawa Tengah.Studi dengan bukti yang tidak proporsional.Saat mengumpulkan informasi menggunakan skala Likert. Strategi pengujian menggunakan pengujian alat (uji legalitas dan ketergantungan) untuk memeriksa kualitas dan konsistensi estimator, model tradisional / uji mencurigakan (pengujian berganda), kolinearitas, uji varians variabel, dan Gunakan uji reguler) untuk memenuhi kebutuhan Anda guna memenuhi kebutuhan Anda .Beberapa iterasi berturut-turut. Anda dapat mengenali polanya.Alat pemrograman SPSS Modul 11.5 digunakan

untuk menentukan dampak perubahan variabel otonom dan keterlibatan faktor independen yang berfokus pada variabel dependen dengan menggunakan survei Berbagai pengulangan dan tingkat jaminan. Hasil survei menunjukkan bahwa instruksi kerja dan inspirasi dalam proses kerja memberikan hasil yang menguntungkan.

2. Sesuai dengan judul Evawati Khumaedi, pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT Angkasa Pura II. Tes ini menggambarkan informasi yang diperoleh dari survei terhadap 38 pekerja sebagai responden. Diharapkan ada pengaruh antara instruksi kerja dengan inspirasi bekerja di PT. Ankasapura II. Dengan menggunakan alat uji forensik SPSS, nilai pada tabel Model Rangkuman adalah R sebesar 0,627 yang berarti menunjukkan suatu hubungan yang kuat. Koefisien determinasi merupakan faktor kepastian yang dapat menunjukkan besarnya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y. Nilai dengan koefisien determinasi sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah (bersamaan) 39,3% dan sisanya (100%). 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang terbentuk $Y = 21.015 + 0,396 X1 + 0,278 X2$ adalah positif yang artinya peningkatan disiplin (X1) dan motivasi (X2) dapat meningkatkan kinerja pegawai bandara (Y). (Khumaedi, 2016).

3. Menurut John Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori, Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif hubungan kausal dengan menggunakan kuesioner. Populasi survei ini adalah seluruh pegawai atau 80 orang Kementerian Pertanian Provinsi Spoli. Metode

pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sampling sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi atau sebanyak 80 sampel. Data yang digunakan dalam survei ini adalah data primer dari hasil survei dan data sekunder dari instansi terkait dan jurnal untuk mendukung survei ini. Validasi instrumen menggunakan persamaan korelasi dua variabel dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha. Instrumen ini telah terbukti efektif dan dapat diandalkan untuk peralatan penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten dengan taraf signifikansi 0,01 dan taraf maksimum 0,13. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,7 terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori pada taraf signifikansi 0,00. Dan berdasarkan hasil pengujian dua variabel yang diuji secara independen, pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (koefisien 0,89). Oleh karena itu, penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). (Ayer et al., 2016)

2.4.2 Penelitian Internasional

1. Menurut Priehadi Dhasa Eka yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” (PT Banca Mandiri Cabang Ciledug), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang terlibat langsung dalam melakukan tindakan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Cabang Banca

Mandiri Ciledug. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan gabungan dengan teknik proportional random sampling. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif dan konfirmatori dengan analisis regresi parsial atau simultan, diskriminasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Menguji efeknya segera mengakhiri disiplin kerja. Ini memiliki efek pada motivasi 1,1% berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diambil dari probabilitas statistic 0. (Eka, 2018).

2. Menurut Wahyu Arif Sujatmiko, pengakuan gelar adalah tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. cipta catur mahkota. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Catur Mahkota. Subjek penelitian ini adalah pekerja lapangan PT Cipta Catur Mahkota. Yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2), dengan jumlah responden maksimal 121 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T, uji F dan uji Faktor Determinasi. Gunakan perangkat lunak pengolah data statistik, khususnya SPSS versi 22, untuk menganalisis data. Hasil survei ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Catur Mahkota, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota. Nilai koefisien determinasi adalah 0,753 atau

75,3%. Artinya variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Ini adalah 75,3%.(Sujatmiko, 2018).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian yang membantu untuk menganalisis pengaruh variabel dan variabel lainnya. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang secara sistematis dan ilmiah mempelajari bagian-bagian, fenomena dan hubungannya.

Menurut Siyoto & Sodik (Ahyar et al, 2020), Menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai pemeriksaan yang menggunakan banyak angka, mulai dari interaksi berbagai informasi, penyelidikan informasi dan tampilan informasi. Penelitian ini menjelaskan mendeskripsikan dampak disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Pemuda Otorita Kepulauan Anambas.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang telah digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer merupakan informasi yang didapatkan secara langsung dari responden di tempat atau daerah eksplorasi sesuai dengan masalah yang akan direnungkan. Informasi penting dapat diperoleh dengan menyampaikan jajak pendapat yang berisi beberapa pertanyaan kepada responden berikut sehubungan dengan pertanyaan saat ini. Survei yang telah selesai kemudian dikumpulkan kepada para ilmuwan (Ayer et al., 2016)

2. Data sekunder yaitu data dari landasan yang telah disiapkan tambahan. Informasi ini didapatkan melalui studi dokumentasi dan buku harian ujian yang bisa menjadi referensi untuk eksplorasi ini (Ayer et al., 2016)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner dan studi pustaka

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner adalah cara bagi pewawancara untuk mengajukan berbagai pertanyaan kepada responden dan mengumpulkan data. Selain itu, responden hanya dapat menjawab dengan memberikan poin-poin tertentu pada alternatif jawaban yang diberikan oleh peneliti. Disiplin, motivasi dan kinerja itu penting. Setelah menjawab kuisisioner atau kuisisioner kemudian dikirimkan kepada peneliti (Ayer et al., 2016).

3.3.2 Studi pustaka

Penelitian studi kepustakaan ini dilakukan oleh peneliti yang mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan penulisan proposal untuk mendapatkan alasan dan teknik analisis untuk pemecahan masalah.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Margono (Ahyar et al, 2020), Menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek pemeriksaan yang meliputi orang, benda, makhluk, tumbuhan,

manifestasi, nilai ujian, atau kejadian sebagai sumber informasi yang memiliki kualitas tertentu.

Pada penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pengambilan populasi yaitu keseluruhan kinerja kantor di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas dengan berjumlah 84 orang dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1

Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Tahun 2020

NO	BAGIAN	JUMLAH KINERJA
1	Umum Dan Kepegawaian	15
2	Perencanaan Dan Penyusunan	7
3	Keuangan	13
4	Pmbinaan Pendidikan Dasar	12
5	Pembinaan Ketenagaan	13
6	Pemuda Dan Olahraga	15
7	Pembina Paud Dan Pendidikan Non Formal	9
Jumlah		84

Sumber:Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Anambas (2020)

3.4.1 Sampel

Menurut Husain dan Purnomo (Ahyar et al., 2020), menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari populasi yang diperoleh dengan teknik *sampling*. Metode yang digunakan peneliti adalah sampel jenuh, dan metode penentuan sampel yang semua rendemennya dijadikan sampel.Sampel jenuh ini adalah istilah sensus yang mengambil sampel kinerja semua populasi.

3.5 Definisi Operasional

Pengertian variabel aktivitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator observasi dari variabel penelitian. Variabel kinerja dalam penelitian ini meliputi disiplin (X1), motivasi (X2) dan variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

Table 3.2
Devinsi Variabel Oprasional

No	Devinisi Variabel	Variabel	Indikator	Pertanyaan	Skala
1	Kedisiplinan (X1)	Kedisiplinan Merupakan, kesadaran seorang karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan ,norma-norma yang ada pada perusahaan. Hasibuan (Trihudiyatmanto, 2017)	1. Tingkat kehadiran 2. Efektifitas kerja 3. Efisiensi kerja 4. Sikap kerja 5. Tanggung jawab 6. Disiplin kerja karyawan. Hasibuan (Trihudiyatmanto, 2017)	1 2 3 4 5 6	Likert
2	Motivasi (X2)	Motivasi yaitu suatu aspek yang mendorong untuk melaksanakan suatu aktifitas tertentu. Indikator	1.Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4.Tanggung	1 2 3 4	Likert

		semangat kerja karyawan menurut Siswanto (Bahri & Chairatun Nisa, 2017)	Jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan Siswanto (Bahri & Chairatun Nisa, 2017)	5 6 7	
3	Kinerja (Y)	Kinerja yaitu apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, Nawawi (Chintia, 2016)	1. Kuantitashasil kerja yang dicapai. 2. Kualitas hasil kerja yang dicapai. 3. Jangka waktu mencapai Kinerja tersebut. 4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja. 5. Kemampuan bekerja sama. Nawawi (Chintia, 2016)	1 2 3 4 5	Likert

Sumber :Trihudyatmanto, Bahri & Chairatun Nisa, Chintia

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik perolehan data yang digunakan didasarkan pada variabel X dan Y yang menggunakan teknik pengolahan data. Ada beberapa teknik akuisisi data, antara lain:

1. *Editing* yaitu sistem pengendalian dan penyesuaian informasi yang telah dikumpulkan diisi dengan kelengkapan, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, dan relevansi jawaban angket.
2. *Coding* adalah sistem pendukung kode khusus untuk berbagai jawaban kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.
3. Scoring atau nilai penentuan skor ini menggunakan skala likert dengan lima kategori penilaian yang ada:
Sangat setuju (SS)
Setuju (S)
Ragu – ragu (RR)
Tidak setuju (TS)
Sangat tidak setuju (STS)
4. *Tabulating* yaitu pembuatan tabel yang berisi data yang dienkrpsi sesuai dengan tabel, terutama kesimpulan yang Anda butuhkan saat menjalankan tabel, anda harus berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan saat memasukkan data.

3.7 Teknik analisis data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Husein Umar analisis deskriptif adalah pemeriksaan yang berarti memperkenalkan informasi atau persepsi sesaat, tentu mengingat acara untuk jenis tabel, bagan atau grafik dan ukuran afiliasi (Sutrisno, 2013).

3.7.2 Analisis Inferensial

Menurut Sujana (Sutrisno, 2013), analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Faktual Bundle For Sociology*) versi 15.0. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk regresi berganda yang dibangun sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$$

Dimana Y = Kinerja

β_0 = Koefisien Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Variabel Bebas

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

E = Error

Untuk memilih ada tidaknya pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen, maka pada saat itulah hipotesis dicoba atau diajukan dalam pengujian ini. Metode pengujian hipotesis yang diajukan diuji secara parsial dan simultan dengan menggunakan uji F dan uji t (pengujian signifikan secara parsial).

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugishirono, uji validitas digunakan untuk mengukur validitas dan validitas suatu angket, dan apabila dapat diperjelas bahwa pertanyaan dalam angket disimpulkan dari angket tersebut maka angket tersebut dikatakan valid. Validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika jumlah r lebih besar dari larik r dan nilainya positif, ekspresi, interpretasi, atau penanda yang ditentukan adalah valid. (Pomalingo et al., 2015).

3.8.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugishirono, reliabilitas adalah ukuran dari suatu kuesioner yang merupakan indeks dari variabel dan komponen. Kuesioner referensi dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Dengan kata lain, jika respon seseorang terhadap suatu elemen konsisten atau konstan, maka uji reliabilitas dihitung menggunakan Cronbach Alpha 0.60, yang menunjukkan reliabilitas peralatan yang digunakan (Pomalingo et al., 2015).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (Pomalingo et al., 2015), uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal dalam model regresi. Anda dapat melihat bahwa uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Jika ukuran sampel kecil, pelanggaran asumsi ini membatalkan pengujian.

3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (Susanto, 2019), uji dispersi heterogenitas berguna untuk mengetahui apakah jenis regresi ini terjadi ketika variabilitas paralaks berasal dari residu perseptual yang berbeda. Sumbu X adalah X yang diprediksi. Jika plot pencar memiliki pola yang sangat teratur, itu adalah tanda penyebaran yang tidak merata. Tanpa model yang jelas, tidak ada heterogenitas varians.

3.8.3.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (Santoso, 2019), uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dari model regresi. Jika terdapat korelasi antar variabel bebas menunjukkan adanya multikolinieritas dan persamaan regresi berganda yang terbentuk tidak dapat digunakan untuk prediksi. Oleh karena itu, dalam model regresi yang baik, tidak ada korelasi antar variabel bebas. Ada tidaknya multikolinieritas ditentukan dengan menguji margin of error dan faktor varians (VIF). Jika toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, model regresi tidak menyebabkan multikolinieritas.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (Sudarwati, 2014), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk memverifikasi kebenaran asumsi ini, digunakan uji koefisien regresi pada persamaan sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozal (Susanto, 2019), uji t pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

3.10.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan (Uji-F) dipakai dalam mengetahui bahwa apakah model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2011). Jika nilai F hitung $>$ F tabel dan probabilitas signifikan. Karena 0,05, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel dependen.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ialah dasarnya mengukur jenis kemampuan variabel terikat untuk menjelaskan perubahan. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai yang terendah ialah variabel terikat memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk merepresentasikan perubahan. Goodness of fit yang lebih baik (mendekati 1) daripada R^2 menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh secara signifikan antar variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Sebaliknya jika adjusted R^2 kecil (mendekati nol), pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) kecil (Susanto, 2019).

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman, M. A. (2017). *Dasar - Dasar Manajemen*.
[https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab 2.pdf?sequence=11](https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab%202.pdf?sequence=11)
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19, 133–151.
<https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Amanah, D. (2011). PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. ISTANA DELI KENCANA I. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 3(1).
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v1i2.1006>
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 46.
<https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3a.2016.14285>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Chintia. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.
- De, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 176.
- Eka, P. D. (2018). *The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch)*. 2(1), 61–68.
- Farid, H., Hamid, D., & Nurtjahjono, G. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Pt. Pln Distribusi Jawa Timur

Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 32(1), 75–81.

Herry Krisnandi, Suryono Efendi, E. S. (2019). *Pengantar Manajemen*.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/3ub4t>

Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1–18.

Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 66–77.

Kristianti, L., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1(2021).
<https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/242>

Mahyanaila, R. (2016). *manajemen*. addar press.

Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 528–537.

Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
<http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>

SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

Siswanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87.

Sujatmiko, wahyu arif. (2018). *EFFECT OF MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. CIPTA CATUR MAHKOTA*. 6(February), 244–252. <https://doi.org/10.31846/jae.v6i3.96>

Sutrisno. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. KHarisma Putra Utama.

Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.

Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>

Trihudiyatmanto. (2017). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang)*. 1, 64–73.

Curriculum Vitae



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Riki Wahyudi
Gender : Male
Place And Date of Birth : Dusun, 01 Januari 2000
Citizen :Indonesia
Age : 21
Present Address :Jln. Kijang Lama Gang Bangun Sari 2
Religion : Islam
Email : rwahyudi461@gmail.com
Phone Number / WA : 082284661269/082268308726

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Elementary school	SDN 002 Tarempa, Kec Siantan	2011 year
Junior high school	SMPN 1 Siantan	2014 year
Senior high school	SMAN 1 Siantan	2017 year
University	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2021 year