

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA
POLITEKNIK NEGERI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI PUTU ADHI PRAGIANTINI

2215764029

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA
POLITEKNIK NEGERI BALI



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

NI PUTU ADHI PRAGIANTINI
2215764029

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

1. Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Negeri Bali
2. Penulis
 - a. Nama : Ni Putu Adhi Pragianitini
 - b. Nim : 2215764029
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 22 Agustus 2023

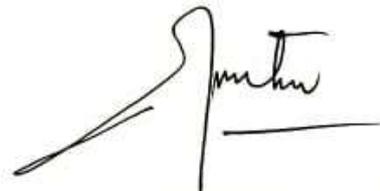
Menyetujui :

Pembimbing I,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D
NIP. 196409291990032003

Pembimbing II,



Dr. Gede Santanu, SE. MM.,
NIP. 196007241990031002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
TENAGA KEPENDIDIKAN PADA POLITEKNIK NEGERI BALI**

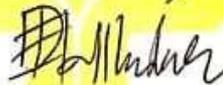
Oleh:

NI PUTU ADHI PRAGIANTINI

2215764029

Disahkan:

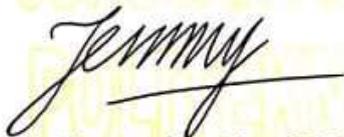
Ketua Penguji



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,MBA.,Ph.D

NIP. 196409291990032003

Penguji I



Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc., Ph.D.

NIP. 198104122005011001

Mengetahui

Jurusan Administrasi Niaga

Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,MBA.,Ph.D

NIP. 196409291990032003

Penguji II



I Putu Okta Priyana, S.Kom.,M.Kom

NIDN. 0018108809

Badung, 22 Agustus 2023

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua,



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.

NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Harta sejati adalah kesehatan, bukan emas dan perak. Kasih sayang merupakan bentuk tertinggi dari sikap tanpa kekerasan. Doa adalah kunci pembuka hari dan sekrup penutup malam. Berusaha keras adalah kemenangan besar. (Mahatma Gandhi).
- ❖ Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah (Ayu Estiningtyas).

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk kampus tercinta



POLITEKNIK NEGERI BALI

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI BALI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

Laman: www.bisnis.pnb.ac.id Email: bisnis@pnb.ac.id Telp. (0361) 701981 (hunting) ,701128

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Adhi Pragiantini
NIM : 2215764029
Prodi/Jurusan : Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Negeri Bali” adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 20 Juli 2023

Yang menyatakan,



Ni Putu Adhi Pragiantini

NIM 2215764029

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali. Dalam penelitian ini ada 3 rumusan masalah yang di tetapkan. Rumusan masalah penelitian ini yaitu: 1). Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali? 2). Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali? 3). Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali?

Teknik Analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda (uji t dan uji F). Dari hasil Analisa data diketahui persamaan regresi sebesar $Y=14,214 + 5,748 X_1 + 6,115 X_2$ sedangkan hasil hipotesis secara simultan nilai $F_{hitung} 53,947 > F_{tabel} 3,15$ dengan $F=0,000 < \alpha = 0,05$, maka motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, nilai $t_{hitung} 2,174 > t_{tabel} 2,000$ dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja $t_{hitung} 2,204 > t_{tabel} 2,000$ dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$. Hasil uji Determinasi (R^2) menyatakan nilai Adjusted R Square adalah 0,733 yang berarti 73,3 % dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independent motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 26,7 % dijelaskan oleh variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRAC

This research aims to analyze the influence of motivation and work discipline variables on the performance of educational personnel at Politeknik Negeri Bali (State Polytechnic of Bali). In this study, three research questions are formulated as follows: 1). Does motivation partially have a significant effect on the performance of educational personnel at Politeknik Negeri Bali? 2). Does work discipline partially have a significant effect on the performance of educational personnel at Politeknik Negeri Bali? 3) Do motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on the performance of educational personnel at Politeknik Negeri Bali?

The data analysis technique used includes validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test (t-test and F-test). Based on the data analysis results, the regression equation is found as follows: $Y = 14.214 + 5.748 X_1 + 6.115 X_2$. Furthermore, the simultaneous hypothesis test yields a calculated F value of 53.947, which is greater than the tabled F value of 3.15, with $F=0.000 < \alpha = 0.05$. Therefore, motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on the performance. Moreover, the partial effect of the motivation variable on performance is significant, with a calculated t value of 2.174, which is greater than the tabled t value of 2.000, with a significance value of $0.025 < 0.05$. Similarly, the partial effect of the work discipline variable on performance is significant, with a calculated t value of 2.204, which is greater than the tabled t value of 2.000, with a significance value of $0.023 < 0.05$. The determination test (R^2) reveals that the Adjusted R Square value is 0.733, indicating that 73.3% of the performance can be explained by the two independent variables, motivation, and work discipline, while the remaining 26.7% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa atau Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan Skripsi Riset Terapan ini dengan baik dan tepat waktunya. Skripsi Riset Terapan yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Negeri Bali”** untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja terhadap tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali dengan metode pendekatan kuantitatif.

Tujuan penyusunan Skripsi Riset Terapan dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional pada Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, Skripsi Riset Terapan ini tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Atas bantuan dan dukungannya penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.M. eCom. selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.

2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.
3. Ketut Vini Elfarosa, SE, M.M., selaku Ketua Progam Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional atas segala fasilitas, saran, dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi Riset Terapan.
4. Drs. I.B. Artha Adnyana, M. Hum, selaku Ketua RPL, Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis.
5. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE, MBA, Ph.D, selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan petunjuk selama penyusunan Skripsi Riset Terapan ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat pada waktunya.
6. Dr. Gede Santanu, SE. MM., selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan petunjuk selama penyusunan Skripsi Riset Terapan ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat pada waktunya.
7. Bapak Ibu dosen pengajar beserta staff pegawai di Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta bantuan dan pelayanan yang baik selama ini atas keperluan penulis di Jurusan Administrasi Bisnis
8. A. A. Istri Raka Wahyuni, SE selaku Kepala Perpustakaan Politeknik Negeri Bali, pustakawan, serta staf administrasi, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas waktu, fasilitas dan layanannya dalam rangka mencari referensi untuk menunjang terselesaikannya proposal ini.

9. Ni Ketut Nurhayati, SE., MAP selaku Kepala Bagian Perencanaan, Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Bali, penulis mengucapkan banyak terima kasih karena telah memberikan data-data dan informasi-informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan penyusunan Skripsi Riset Terapan.
10. Suami dan anak tercinta yang selalu memberikan dukungan moral dan materiil dalam penyusunan proposal ini.
11. Teman-teman yang selalu memberi masukan dan motivasi kepada penulis selama mengerjakan proposal.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat membangun demi kesempurnaan Skripsi Riset Terapan ini. Akhir kata semoga Skripsi Riset Terapan ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Bukit Jimbaran, 20 Juli 2023

Penulis,



Ni Putu Adhi Pragianitini

NIM. 2215764029

DAFTAR ISI

Halaman

KULIT MUKA	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRAC	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teoritis	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Motivasi	17
2.1.3 Disiplin Kerja.....	22
2.1.4 Kinerja Karyawan	26
2.2 Peneliti Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Lokasi Penelitian	34

3.2.	Objek Penelitian	34
3.3.	Jenis dan Sumber Penelitian.....	34
3.4.	Populasi Dan Sampel.....	35
3.5.	Teknik Sampling	37
3.6.	Metode Pengumpulan Data	39
3.7.	Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	39
3.8.	Uji Instrumen Penelitian.....	42
3.9.	Teknik Analisis Data.....	46
3.10.	Uji Hipotesis.....	48
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.1.	Sejarah Berdirinya Politeknik Negeri Bali.....	50
4.1.2.	Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Politeknik Negeri Bali.....	53
4.1.3.	Susunan Dan Struktur Organisasi Politeknik Negeri Bali	55
4.1.4.	Uraian Tugas Jabatan	58
4.2.	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	77
4.2.1.	Karakteristik Responden	77
4.2.2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	81
4.2.3.	Uji Asumsi Klasik	83
4.2.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	87
4.3.	Pengujian Hipotesis	89
4.3.1.	Uji Koefisien Determinasi	89
4.3.3.	Uji F (Simultan)	91
4.4.	Implikasi Hasil Penelitian	92
4.4.1.	Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja.....	92
4.4.2.	Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja	93
4.4.3.	Pengaruh Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ..	94
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1.	Kesimpulan.....	96
5.2.	Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA		99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Persentase Tingkat Absensi Tenaga Kependidikan	5
Tabel 1.2 Persentase Keterlambatan/Mendahului Pulang Waktu Kerja	6
Tabel 1.3 Jumlah Tenaga Kependidikan Yang Mengikuti Diklat	8
Tabel 1.4 Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Negeri Bali	9
Tabel 3.1 Jumlah Tenaga Kependidikan Tiap Bagian	35
Tabel 3.2 Jumlah Sample Yang Diteliti Tiap Bagian	38
Tabel 3.3 Hasil Definisi Operasional	41
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert.....	42
Tabel 4.1 Penentuan Katagori Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.3 Karakteristik Jenis Kelamin.....	79
Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan terakhir	80
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi.....	81
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja	82
Tabel 4.7 Uji Validitas Intrumen Variabel Kinerja	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	83
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas (<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>)	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas.....	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
Tabel 4.13 Analisis Regresi Berganda.....	88
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi	89
Tabel 4.15 Uji T	90
Tabel 4.16 Uji F	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Bimbingan Skripsi I
- Lampiran 2 : Formulir Bimbingan Skripsi II
- Lampiran 3 : Formulir Kuesioner
- Lampiran 4 : Hasil Uji Statistik SPSS
- Lampiran 5 : Distribusi Nilai t tabel
- Lampiran 6 : Distribusi Nilai F tabel 5 %
- Lampiran 7 : Riwayat Hidup Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja seorang individu maupun kelompok sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi dalam suatu perusahaan yang telah ditetapkan (Suryani et al., 2020 Hal. 1). Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau instansi karena SDM sangat menentukan agar perusahaan atau instansi berjalan dengan baik agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja

yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Selanjutnya menurut (Moekijat 2017), ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai- pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi

dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para pegawai, maka dalam hal ini Politeknik Negeri Bali juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi bidang vokasi, Politeknik Negeri Bali memiliki tujuan khusus untuk mencetak tenaga-tenaga terampil dan profesional di bidangnya, serta siap berperan aktif dalam pembangunan nasional berusaha memberikan fasilitas pendidikan yang sesuai dengan tuntutan mahasiswa dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Politeknik Negeri Bali memiliki tugas dan fungsi adalah sebagai berikut : Menyelenggarakan pendidikan vokasi yang dapat diakses secara merata dan merata bagi masyarakat, menyelenggarakan pendidikan vokasi yang berkarakter bangsa dengan standar mutu nasional dan regional di Asia-Pasifik, Menyelenggarakan penelitian bertaraf internasional di bidang ilmu dan teknologi terapan, menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat berbasis penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi, menyelenggarakan kerjasama di kawasan ASPAC, mengembangkan sistem tata kelola yang inovatif, transparan, dan akuntabel yang didukung oleh sumber daya berstandar internasional, membangun keunggulan institusi berorientasi pariwisata. Untuk dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi mahasiswa pada Politeknik Negeri Bali faktor pegawai menjadi prioritas utama yang perlu ditingkatkan terutama disiplin dan motivasinya. Dalam hal ini, suatu perusahaan/intansi, akan membutuhkan kinerja yang tinggi dari sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik guna mencapai tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Kinerja perusahaan/intansi biasanya berbanding lurus dengan

bagaimana kinerja para karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Handayani & Daulay, 2021). Tentunya didorong dengan berbagai macam faktor diantaranya, dengan adanya motivasi yang diberikan oleh suatu instansi maupun perusahaan seperti kedisiplinan dalam bekerja yang kurang baik dengan adanya dorongan motivasi hal ini dapat membuat perubahan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab dengan tingkat kedisiplinan agar waktu yang seharusnya dimanfaatkan tidak terbuang sia-sia yang nantinya, akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin dekat pula tujuan organisasi yang akan tercapai. Namun kenyataannya banyak masalah yang terjadi pada perusahaan maupun instansi khususnya Politeknik Negeri Bali yang belum sempurna dalam penanganan kualitas sumber daya manusia, sudah semestinya sebuah perusahaan/instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam tingkat kedisiplinan yang di dukung motivasi sehingga memiliki kinerja yang baik berdampak pada perusahaan. Berdasarkan permasalahan kinerja pegawai yang sering ditemui dalam suatu perusahaan/instansi masih kurangnya motivasi sehingga menyebabkan belum optimal dalam menyelesaikan tugasnya karena sering mensia-sia kan waktu yang ada dengan masih banyaknya pegawai yang kurang kedisiplinan jadi kinerja pegawai tidak efektif yang akan berimbas menurunnya produktivitas perusahaan maupun instansi tersebut. Motivasi menjadi patokan utama yang seharusnya dilakukan oleh suatu perusahaan maupun instansi untuk mendorong semangat kerja pegawai dengan dorongan motivasi yang ada, sehingga minimnya motivasi juga dapat menyebabkan malasnya dalam bekerja,

dan tidak bersemangat menjalankan pekerjaan. Motivasi juga dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai itu sendiri problematika kedisiplinan sering dijumpai mulai dari masalah keterlambatan masuk kantor, jam istirahat yang kurang efektif dan masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja berlangsung tentunya waktu yang seharusnya dimanfaatkan akan terbuang sia-sia. Hal tersebut akan menghambat efektivitas operasional perusahaan/instansi, jika para pegawai tidak disiplin maka pekerjaan yang ada semua akan terbengkalai dan membuat kinerja pegawai akan menurun. Hal ini sudah jelas bahwa kedisiplinan sebagai kunci kelancaran kegiatan. Berdasarkan data yang diperoleh tentang tingkat absensi pegawai Negeri Bali adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Absensi Tenaga Kependidikan Pada
Politeknik Negeri Bali Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Ada (Hari)	Persentase Absensi (Persen)
(1)	(2)	(3)	(4)=(2x3)	(5)	(6)=(4-5)	(7)=5:4x100
2018	172	247	42484	166	42318	39,1%
2019	172	248	42656	174	42482	40,8%
2020	172	245	42140	165	41975	39,2%
2021	172	246	42312	160	42152	37,8%
2022	172	248	42656	155	42501	36,3%
Jumlah		987	169764	654	169110	154,1%
Rata-Rata/Tahun		246,75	42441	163,5	42277,5	38,5%
Rata-Rata/Bulan		20,5625	3536,75	13,625	3523,125	3,2%

Sumber : Politeknik Negeri Bali, 2022

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa presentase absensi tenaga kependidikan tiap tahunnya rata-rata nya mencapai 38,5 persen, sedangkan tiap bulannya persentase absensi tenaga kependidikan rata-rata mencapai 3,2 persen. Menurut Kuna Winaya dan Mudiarta Utama (2001) rata-rata tingkat absensi 2-3 persen per bulan di anggap baik. Di lihat dari tabel tahun 2019 tingkat absensi cukup tinggi. Peningkatan persentase absensi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu : cuti, sakit, upacara agama dan faktor yang paling tidak diharapkan yaitu kemalasan masuk kerja. Sedangkan untuk ketepatan waktu kehadiran tenaga kependidikan di tempat kerja masih ada yang kurang disiplin yaitu pada pagi hari seharusnya jam masuk kerja adalah jam 07.30 Wita, namun masih ada tenaga kependidikan yang datang terlambat. Begitu pula pada jam pulang kerja semestinya pulang jam 16.00 Wita, tetapi ada tenaga kependidikan yang pulang mendahului. Berdasarkan data yang diperoleh tentang keterlambatan/mendahului pulang waktu kerja, tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bali adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Persentase Keterlambatan/Mendahului Pulang Waktu Kerja
Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Negeri Bali Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja yang tepat waktu (orang)	Jumlah Tenaga Kerja yang melanggar aturan kerja (orang)	Persentase Tenaga Kerja yang melanggar aturan kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=4:2*100
2018	172	142	26	15,12
2019	172	145	27	15,70
2020	172	148	24	13,95
2021	172	150	22	12,79
2022	172	149	23	13,37
Jumlah		592	96	55,81
Rata-rata		148	24	13,95

Sumber : Politeknik Negeri Bali

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat persentase tertinggi tenaga kependidikan yang melanggar aturan adalah pada tahun 2019 yaitu sebesar 15,70%, sedangkan persentase terendah pada tahun 2021 sebesar 12,79. Rata-rata per tahun tenaga kependidikan yang melanggar aturan adalah sebesar 13,95%. Hal ini diantaranya disebabkan oleh tingkat kesadaran beberapa orang tenaga kependidikan untuk taat aturan masih rendah maupun sanksi yang diberikan bagi yang melanggar aturan belum cukup memberikan efek jera.

Selain disiplin kerja, motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan/instansi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua factor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan/instansi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan/instansi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Contoh motivasi yang di berikan pimpinan ke pegawai dapat di lihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Tenaga Kependidikan Yang Mengikuti Diklat

	TAHUN PELAKSANAAN DIKLAT				
	2018	2019	2020	2021	2022
DIKLAT TEKNIS (BIDANG KEPEGAWAIAN)					
DIKLAT PELAYANAN PRIMA		1		1	
DIKLAT PENYUSUNAN SKP		1		1	
DIKLAT PENGGAJIAN ASN		1		1	
DIKLAT TEKNIS PENGOLAHAN DATA	1		1		1
DIKLAT MANAJEMEN PENDATAAN	1		1		1
DIKLAT MANAJERIAL TINGKAT DASAR (PO)		1			
DIKLAT MANAJERIAL TINGKAT DASAR LANJUTAN	1		1		
DIKLAT ANALISIS JABATAN	1		1		1
DIKLAT PENGHITUNGAN ANGKAT KREDIT		1		1	
DIKLAT PENYUSUNAN DUPAK		1		1	
DIKLAT TEKNIS PENGANGKATAN DALAM JABATAN		1		1	
DIKLAT ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN		1		1	
DIKLAT KETATAUSAHAAN		1		1	
DIKLAT TEKNIS PENGEMBANGAN ORGANISASI	1		1		1
DIKLAT TEKNIS STANDAR KOMPETENSI JABATAN		1		1	
DIKLAT PRILAKU ORGANISASIAASI		1		1	
DIKLAT MANAJEMEN STRATEGIK		1		1	
DIKLAT PURNABAKTI	1	1	1	1	1
DIKLAT TEKNIS (BIDANG AKADEMIK)					
PELAYANAN PRIMA		1		1	
DIKLAT PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN		1		1	
DIKLAT PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI		1		1	
DIKLAT PENJAMIN MUTU AKADEMIK		1		1	
DIKLAT PENGELOLAAN BEASISWA PENDIDIKAN		1			
DIKLAT TEKNIS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN		1			
DIKLAT TEKNIS PENGEMBANGAN ORGANISASI		1		1	
DIKLAT ORGANISASI PEMBELAJARAN		1		1	
DIKLAT PDPT DIKTI		1		1	
DIKLAT PENYUSUN PROGRAM LAPORAN DAN		1			
DIKLAT ARSIPARIS		1		1	
DIKLAT TEKNIS (HUMAS)					
DIKLAT PELAYANAN PRIMA		1		1	
DIKLAT KEHUMASAN		1		1	
DIKLAT PROTOKOLER		1		1	
DIKLAT MODERASI		1		1	
DIKLAT KESEKRETARIATAN		1		1	
DIKLAT TEKNIS BRIEFING (MEMIMPIN RAPAT)		1		1	
DIKLAT TATA NASKAH		1		1	

Sumber : Politeknik Negeri Bali

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui jumlah diklat yang sudah diikuti oleh tenaga kependidikan dari rentang tahun 2018 hingga 2022 dengan jumlah diklat terbanyak pada tahun 2019 dengan total 31 dan pada tahun 2022 paling sedikit dengan total 5, hal ini sebaiknya menjadi evaluasi kedepannya agar ditingkatkan jumlah peserta diklat untuk meningkatkan motivasi pegawai.

Di lain pihak kinerja tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bali dalam menyelesaikan tugasnya dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Negeri Bali
Tahun 2018-2022

Bagian	Jumlah Pegawai	Kegiatan/Ativitas	Target & Pencapaian Per Tahun							
			2019		2020		2021		2022	
			T	P	T	P	T	P	T	P
Administrasi Umum	48	Pembuatan laporan anggaran bulanan ke DIKTI	12	11	12	12	12	11	12	12
		Pengadaan ATK (Kontrak Pengadaan ATK)	20	18	18	16	18	16	18	18
Keuangan	22	Laporan Gaji pegawai per bulan	12	12	12	12	12	12	12	12
		Laporan uang makan pegawai per bulan	12	12	12	12	12	12	12	12
Akademik dan Kemahasiswaan	12	Menyusun jadwal perkuliahan tiap jurusan per semester (6x2)	12	12	12	12	12	12	12	12
		Mengatur jadwal mengajar dosen tiap jurusan per semester (6x2)	12	12	12	12	12	12	12	12
Kepegawaian	18	Rekap absensi pegawai per bulan	12	12	12	12	12	12	12	12
		Rekap absensi uang makan pegawai per bulan	12	12	12	12	12	12	12	12
Jurusan (6 Jurusan)	34	Rekap absensi mahasiswa per semester (6x2)	12	12	12	12	12	12	12	12
		Rekap nilai mahasiswa per semester (6x2)	12	12	12	12	12	12	12	12
Unit Pelayanan Teknis (UPT)	22	Pembuatan laporan aktivitas bulanan (2x12)	24	23	24	24	24	24	24	23
		Pembuatan laporan inventaris bulanan (2x12)	24	23	24	23	24	24	24	24
Unit -Unit Kerja	16	Pembuatan laporan aktivitas bulanan tiap unit kerja (5x15)	60	58	60	60	60	60	60	58
		Pembuatan laporan keuangan bulanan tiap unit kerja (5x15)	60	60	60	58	60	60	60	60

Sumber : Politeknik Negeri Bali

Keterangan :

T = Target, P = Pencapaian

- Target & Pencapaian per tahun dalam bentuk eksemplar

Dari tabel di atas dapat di lihat ada beberapa bagian yang targetnya tidak tercapai dan ada pula bagian yang mencapai targetnya per tahun. Misalnya pada bagian kepegawaian, akademik dan kemahasiswaan, keuangan dan jurusan dapat menyelesaikan targetnya per tahun. Untuk bagian-bagian yang tidak dapat mencapai targetnya ini biasanya berupa keterlambatan penyelesaian tugas (tidak tepat waktu), adanya kesalahan dalam pembuatan laporan sehingga harus direvisi, dan jumlah laporan yang tidak sesuai dengan yang seharusnya dibuat. Hal tersebut dipengaruhi

oleh beberapa faktor adalah sebagai berikut:(1) Komunikasi antar tenaga kependidikan yang kurang baik sehingga terjadinya persepsi yang berbeda antar tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugasnya. (2) Adanya tenaga kependidikan yang absen sehingga jumlah orang untuk menyelesaikan tugas tersebut berkurang.(3)Tingkat pengetahuan/pendidikan dari tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepadanya yang menyebabkan terjadinya kesalahan.(4) Kerjasama yang belum baik antar tenaga kependidikan/bagian sehingga pembuatan laporan yang melibatkan beberapa bagian akan menjadi terhambat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali.

- b. Untuk mengetahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali.
- c. Untuk mengetahui bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk dijadikan penelitian yang relevan bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan analisis masalah berdasarkan teori yang pernah di dapat, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

- b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini memberikan kontribusi dan informasi agar pihak manajemen semakin meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

c. Bagi Masyarakat Luar

Menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun penelitian lanjutan dan sekaligus menjadi bahan masukan informasi untuk melanjutkan penelitian tentang hubungan antara sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Negeri Bali”. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi terhadap kinerja didapat nilai t hitung untuk faktor motivasi sebesar 5,748 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 ($5,748 > 2,000$) dengan signifikansi 0,025 lebih kecil dari 0,05 ($0,025 < 0,05$) ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil analisis variabel disiplin terhadap kinerja didapat nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 6,115 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 ($6,115 > 2,000$) dengan signifikansi 0,023 lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$), ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja didapat hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,733 berarti 73,3% perubahan (naik turun) pada kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, sementara sisanya sejumlah 26,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan sebagian besar variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali. Berdasarkan uji F juga dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 53,947 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 ($53,947 > 3,15$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka selanjutnya peneliti mengajukan beberapa saran dan sekaligus sebagai rekomendasi kepada Politeknik Negeri Bali terkait dengan penelitian ini, yang diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja tenaga kependidikan pada Politeknik Negeri Bali yaitu:

1. Politeknik Negeri Bali hendaknya selalu membuat hal-hal yang dapat memicu inisiatif pegawai muncul seperti memberikan kebebasan kepada pegawai untuk berpendapat guna mengembangkan kreatifitas, memberi penghargaan bagi pegawai berprestasi dan membangun hubungan baik dalam ruang lingkup

pekerjaan seperti duduk bersama di saat jam istirahat, memberikan kegiatan yang melibatkan seluruh pegawai tanpa mengenal jabatan.

2. Politeknik Negeri Bali hendaknya menerapkan prinsip-prinsip disiplin kerja dengan lebih baik sehingga kinerja meningkat. Untuk meningkatkan kinerja, sebaiknya institusi melakukan pelatihan mengenai komponen disiplin kerja terhadap tenaga kependidikan, karena dapat menjadi dasar peningkatan motivasi dalam kegiatan institusi.
3. Politeknik Negeri Bali hendaknya memberikan sosialisasi penjabaran peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010, menerapkan punishment disiplin, memberikan reward, penjabaran kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018., *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau, Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke-2), Riau, Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (1), 231-258.
- Ahmad A. & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1(1), 209–218.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. W Erma; Ed. 1). Ubhara Manajemen Press.
- Fawaid, A., & Maufur. (2018). *Motivation and Personality (Motivasi dan Kepribadian)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology for IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp.134-147). Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan,

- Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance: Study in PT. Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, F. S., & Satria, T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*, 3(1), 124.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M.T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15
- Prasadja, R., (2018)., *Human Capital Management*. Bogor: In Media

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Subyantoro & Suwanto, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi
- Supomo, R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yirama Widya
- Supomo dan Ety Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Penerbit: Yrama Widya, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, S. Imam, Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-2). PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.