

MANAJEMEN & BISNIS

Kajian Ilmu Akuntansi & Bisnis

Volume XVII No. I Juli 2025

PENGARUH EKONOMI DIGITAL TERHADAP EKONOMI GLOBAL

Oleh ;
Mubasyier Fatah
Yohanes Ngamal
Eka Setiawati

PEMBANGUNAN NASIONAL MELALUI EKONOMI HIJAU

Oleh ;
Arief Nurtjahjo,
Simon Ebel Maris Phoeck,
Lavenia Lauwinata

PENGARH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Rannawati,
Desy Faulina Pakpahan,
Barabas

EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSEN SIDIK JARI (*FINGERPRINT*) TERHADAP *DISIPLIN JAM KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN MERAUKE*

Oleh ;
Hilda Elawati
Ervina Dewi
Erik Pasim

PENGARUH STRATEGI PEMASARAN DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PDAM JEREUKOM MERAUKE

Oleh ;
Eveline Mary,
France Marjun Janggur,
Yullan Awi Nerokou

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Enggar Trijunanto,
Ignatius Arie,
Florentinus Kaimeraimu

MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi bisnis dan konten jurnal ini hasil penelitian, kajian pustaka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan Jadwal penerbitan dua kali dalam setahun yakni pada Juli dan Desember.

Pelindung	: Badan Pengurus Yayasan LPK Saint Theresa
Penanggung jawab	: Yohanes Ngamal,SE.,M.Si
Dewan Redaksi	:
Ketua	: Dr. Ir. Arief Nurtjahjo, MH.,M.M
Wakil ketua	: Ines Cara Alexander Phoek, B.Com.,MM.,Ph.D
Anggota	: Dra. Eka Setiawati.,M.Si
	Fransiscus Saverinus Ngamel, S.Sos

Alamat Redaksi:
Jl. Nusa Barong. No.1 Merauke, Papua Selatan Tel.(0971)3333501
Email: stie@sainttheresa.ac.id

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa indonesia dan inggris karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat stie@sainttheresa.ac.id Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirimkan penulis.

PENGARUH EKONOMI DIGITAL
TERHADAP EKONOMI GLOBAL

Oleh;
(Mubasyier Fatah, Yohanes Ngamal, Eka Setiawati)

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN DESA KABUPATEN MERAUKE

Oleh;
(Rannawati, Desy Faulina Pakpahan, Barabas,)

PENGARUH STRATEGI PEMASARAN
DAN PELAYANAN TERHADAP
KEPUASAN PELANGGAN PADA PDAM
JEREUKOM MERAUKE

Oleh;
(Eveline Mary, France Marjun Janggur, Yullan Awi Nerokou)

4

5

34

52

76

101

124

PEMBANGUNAN NASIONAL
MELALUI EKONOMI HIJAU

Oleh;
(Arief Nurtjahjo, Simon Ebel Maris
Phoek, Lavenia Lauwianata)

EFEKTIFITAS PENERAPAN
ABSENSI SIDIK JARI
(*FINGERPRINT*) TERHADAP
DISIPLIN JAM KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN
MERAUKE

Oleh;
(Hilda Elawati, Ervina Dewii, Erik
Pasim,)

ANALISIS PENGARUH
KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP
KUALITAS LAPORAN
KEUANGAN
PADA DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMATIKA
KABUPATEN MERAUKE

oleh;
(Enggar Trijunanto, Ignatius Arie,
Florentinus Kaimeraimu)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN DESA KABUPATEN MERAUKE**

Oleh:

RANNAWATI

Email : ratnawati@sainttheresa.ac.id

DESY

Email : desy@sainttheresa.ac.id

BARABAS PASIM

Email : barabas@gmail.com

ABSTRACT

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE MERAUKE
REGENCY COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT AGENCY***

Work discipline is a tool used by the head of the relevant agency office to communicate with staff employees so that they are willing to change a behavior. The purpose of research is to obtain data, so the data collection method is one of the most important steps in a study. From the results of the study, there is an influence of the independent variable Work Discipline (X) on the Performance of Employees of the Merauke Regency Community and Village Empowerment Office with a linear equation $Y = 0.394 + 0.932 x$, the regression coefficient of Work Discipline on the Performance of Employees of the Merauke Regency Community and Village Empowerment Office has been tested with a t-test, the t-count value is greater than the t-table value ($7.031 > 1.676$), thus the regression coefficient of Work Discipline has a significant effect on the Performance of Employees of the Merauke Regency Community and Village Empowerment Office with 95% accuracy and alpha 5% (hypothesis proven). So, the effect in percent is 48.3% while the remaining 52% is determined by other unknown factors because it is not included in this study.

Keywords: Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau dinas Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal dalam kepentingan. manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu MSDM.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk berhati hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (2009) bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menunjang pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Seperti diketahui dalam organisasi terdapat dalam salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi yang paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan

berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi dinas mencapai misi dengan baik. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang di lakukan sehari-hari.

Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input dinas yang mendatangkan baik, semakin tinggi kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung kabupaten merauke mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam MSDM, sebagian faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para kepala kantor dinas terkait untuk berkomunikasi dengan pegawai staf agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan pada kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan diartikan bila mana pegawai staf selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku dan dalam kedisiplinan pegawai di perlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai , dalam menciptakan tata tertib yang baik di kantor.

Disiplin kerja merupakan fungsi

operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2016:519)

Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan kantor dinas sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan - peraturan tersebut. Kedisiplinan suatu dinas dikatakan baik, jika sebagian besar

pegawai staf mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Pengaruh disiplin kerja bilamana telah mampu diterapkan dengan baik akan berdampak pada kinerja pegawai yang menuju pada tercapainya tujuan sesungguhnya. Kinerja pegawai dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kab. Merauke, nampak bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan sebagai bagian dari kinerja pegawai adalah karena masalah kurangnya kedisiplinan pegawai, dimana seringkali para pegawai masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 Wita dan pulang sebelum jam 17.00 Wita,

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah yang akan diteliti yaitu;

“Bagaimanakah pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke?”.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: sumber daya manusia

(human resource), dan sumber daya manusia non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain

Yuli (2005 : 15) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses - proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sutrisno (2009:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Selanjutnya pengertian yang sama dikemukakan Simamora (2006 : 4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi (2008 : 6) adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel. Handoko (2008 : 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya

manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari beberapa paparan mengenai manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Disiplin Kerja

Tingkat kedisiplinan personel dapat dijadikan salah satu tolak ukur kinerja dan produktivitas kerja karyawan yang dapat dicapai oleh karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi tujuan yang diharapkan dari perusahaan tersebut. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan memerlukan perhatian yang lebih besar karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dihasilkannya. Tanpa disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab dari karyawan, maka karyawan akan sulit mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Tanpa disiplin pegawai yang baik dan adil, organisasi bisnis juga akan sulit mencapai hasil optimal yang diinginkan dari karyawannya.

Menurut Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa : Kedisiplinankaryawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentukbentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009 : 193) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku”.

Fathoni (2006 : 126) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sisial yang berlaku.

Siagian (2008 : 305) menyatakan bahwa : “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Menurut Veitzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010:825-831) ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut:

Disiplin Retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

Disiplin korektif

Pelanggaran - pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas

sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

“Faktor Kepribadian Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

Faktor Lingkungan Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

“Besar kecilnya pemberian kompensasi
Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin”.

Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi.

Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.

Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

7. Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Riva'i dalam Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku".

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolok ukur dari penilaian hasil kinerja karyawan. Setiap karyawan yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan atau

tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya secara personal. Semakin memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Kinerja Pegawai

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bawahan. Banyak sekali faktor-faktor yang memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap karyawan mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, kepuasan kerja.

Namun, karyawan yang mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya. Konsep kinerja tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan (Amin, 2011) suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik bentuk dan nilai. Sedangkan sikap sendiri dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi kecenderungan konsumen dalam memutuskan pilihan produk/jasa (Sunarto, 2003). Sikap menempatkan semua itu dalam sebuah kerangka pemikiran yang menyukai atau

tidak menyukai suatu obyek, bergerak mendekati atau menjauhi obyek tersebut.

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Bastian dalam Fahmi (2018:128) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi”

Menurut Wibowo (2018:2), “kinerja yatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Kinerja berdasar pada apa yang dikerjakan dan bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi

dan memberikan kontribusi ekonomi.

Perilaku Mendorong Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan jauh dari yang telah diharapkan sebelumnya.

Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak (how you act) dan bukan tentang apa atau siapa anda (what you are or who you are).

Kottze dalam Wibowo (2018:87), “perilaku adalah suatu cara di mana seseorang bertindak atau melakukan. Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi, anda dapat menentukan kinerja anda. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat”.

McClelland dalam Mangkunegara (2017: 68) terdapat beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki semangat kinerja yang tinggi, yaitu sebagai berikut:

“Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

Berani mengambil risiko.

Memiliki tujuan yang realitas.

Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya

Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan”.

Standar kinerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaan itu dan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalannya.

Timpe dalam Amirullah (2015:232), untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya dibuat analisa kerja karyawan dengan caracara sebagai berikut yaitu : “(1) diagnosa, (2) pelatihan, (3) dan tindakan”.

Ad.1. Diagnosa

Diagnosa dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja dengan cara mengobservasi kinerja berdasarkan komentar-

komentar orang lain.

Ad.2. Pelatihan

Karyawan yang memiliki kemampuan yang kurang perlu adanya diberikan pelatihan. Tujuan adanya pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Ad.3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Dorongan ini harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan seperti untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Selain itu adalah untuk memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan sehingga harus dilakukan dengan sebaikbaiknya. Tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pencapaian pekerjaannya dan memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik lagi.

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:13) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

Penjelasan :

Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

Faktor individu yang terdiri dari;

Kemampuan dan keahlian Lata belakang Demografi
Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi Attitude Personality d. Motivasi Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya Kepemimpinan

Penghargaan Struktur Job design

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (work effort) dan dukungan organisasi.

Selanjutnya menurut A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifatsifat seseorang, salah satunya disiplin kerja. sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, salah satunya pengawasan. Dengan demikian dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Penelitian ini penulis mengemukakan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75), yaitu :

Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi dengan dimensi;

- a. Ketelitian
- b. Kemampuan

Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi dengan dimensi;

- a. Kecepatan
- b. Kepuasan

Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta dan prasarana yang digunakan dengan dimensi; a. Hasil kerja b. Pengambilan keputusan c. Sarana dan prasarana

Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik, dengan dimensi;

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel penelitian ini sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini peneliti menggunakan Sampel pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. Variabel independen (bebas) dalam penelitian adalah Kepuasan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode yang pilih dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling dengan jumlah sampel sebanyak 31 karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linieritas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dame et al., 2021) yang judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Komitmen

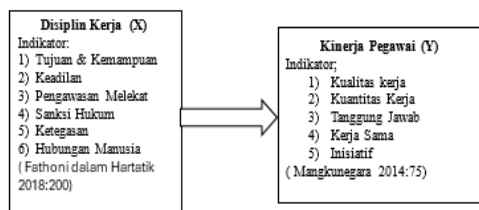
Administrasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode yang pilih dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 67 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pinisi, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2) Serta Variabel dependen (terikat) adalah Kinerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dengan teknik proportional random sampling dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Secara simultan pengujian pengaruh juga menyimpulkan disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pikir Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan modal konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan sebagai faktor yang diidentifikasi

sebagai masalah yang penting merupakan modal konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan sebagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 2. 1. Paradigma Penelitian

Hipotesa

Merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, di mana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha: Adanya pengaruh disiplin terhadap produktivitas pegawai

Ho: Tidak ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke di Jalan Trikora Merauke Papua Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Secara umum populasi dimaksudkan sebagian wilayah generalisasi yang terdiri dari

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, Sugiyono (2009:11). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke sebanyak 55 (lima puluh lima) orang pegawai.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang hendak diteliti. Adapun ide dasar dari pengambilan sampel adalah bahwa dengan menyeleksi bagian dari elemen - elemen populasi, kesimpulan tentang keseluruhan populasi diharapkan dapat diperoleh, Cooper & Pamela (2001:49). Keunggulan ekonomis pengambilan sampel adalah biayanya lebih murah dan memberikan hasil yang lebih cepat. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke yaitu sebanyak 55 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan dan Sumber Data

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari Responden mengenai topik penelitian sebagai data primer (Sugiyono, 2017: 225).

Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini dapat ditemukan dengan cepat (Sugiyono, 2017: 225).

Metode Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data, maka metode pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling penting dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data. (Sugiyono, 2018) Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuisisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.

Menurut Yusuf (2013:372)

keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Peneliti dapat melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, mampu mengamati situasi sosial yang terjadi dalam konteks yang sesungguhnya.

Peneliti tidak akan mengakhiri fase pengumpulan data sebelum peneliti yakin bahwa data yang terkumpul dari berbagai sumber yang berbeda dan terfokus pada situasi sosial yang diteliti mampu menjawab rumusan masalah dari penelitian, sehingga ketepatan dan kredibilitas tidak diragukan oleh siapapun. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metoda, yaitu :

Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawab

Adapun pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis Skala Likert, yaitu variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi sub variabel dan menjadi komponen yang dapat terukur. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan, Sugiyono (2014:58).

Tabel 3. 1. Skor Pengukuran

Tabel 3. 1. Skor Pengukuran

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju = (SS)	5
Setuju = (S)	4
Kurang Setuju/Netral = (KS)	3
Tidak Setuju = (TS)	2
Sangat Tidak Setuju = (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014:58)

Sumber: Sugiyono (2014:58)

Definisi Operasional variabel Menurut Sugiyono (2010:38) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan obyek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka dibawah ini diungkapkan operasionalisasi variabel penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Variabel

Independen ((Variabel Bebas)

Suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin Kerja (Variabel X). Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Yaitu suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Variabel Y).

Adapun penjelasan masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;

Tabel 3. 2. Tabel Operasional Variabel

Varibel Penelitian	Indikator	Definisi Variabel
Disiplin Kerja (X) (Fathoni dalam Hartatik 2018:200)	1) Tujuan & Kemampuan 2) Keadilan 3) Pengawasan Melekat 4) Sanksi Hukum 5) Ketegasan 6) Hubungan Manusia	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.
Kinerja Pegawai (Y) (Mangkunegara 2014:75)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerja Sama 5) Inisiatif	Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun bawahan

Tabel 3. 2. Tabel Operasional Variabel Pengujian Data Penelitian

Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksya.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi pearson (rhitung) lebih besar daripada rtabel. Jika rhitung > rtabel maka pertanyaan

dinyatakan valid dan jika berlaku hal sebaliknya pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak diikuti sertakan pada perhitungan selanjutnya. Pada penelitian ini untuk melakukan pengujian validitas digunakan paket program statistik, IBM SPSS v.29

Uji Reabilitas data

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliable jika nilai reliabilitas $> 0,600$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan paket program statistik, yaitu IBM SPSS v.29

Uji Asumsi Klasik.

Menurut Purnomo (2017:107) Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastis. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang

tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

Uji Normalitas Data

Menurut Purnomo (2017:108) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS lebih besar dari level of signifikan (0.05), sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal dan data penelitian harus diulang kembali. Analisis untuk pengujian normalitas menggunakan bantuan paket program statistik IBM SPSS.v.29

Menurut Machali (2015) bahwa tes normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent atau variable bebas. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Valriance Inflation Factor (VIF) pada

model regresi. Kriteria pengambilan Keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali 2018:107)

Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $> 0,8$, maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $< 0,8$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

Metode dan Teknik Analisa Data

Dalam prosesnya, setelah peneliti melakukan pengumpulan data dan mengolah data tersebut, maka langkah selanjutnya adalah menganalisisnya. Data yang diperoleh dalam bentuk skala nominal selanjutnya dibuat scoring yang kemudian digambarkan melalui penggunaan Tabel Distribusi Frekuensi untuk keperluan menganalisis data. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik inference atau statistik induktif yaitu untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam menganalisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu :

Tabulasi data dari hasil jawaban responden Membuat distribusi frekuensi dari jawaban responden Menguji hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai alat untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka pengujian data dilakukan dengan analisis korelasi. Sedangkan untuk mengetahui apakah tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut signifikan atau tidak, dengan menggunakan pengujian koefisien korelasi melalui uji t.

Analisa Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, yaitu Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan persamaan regresi sederhana yaitu;

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y= Subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan yaitu Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke.

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas bila b (+) maka terjadi kenaikan, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X= Subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x_1^2) - (\sum x_1) (\sum x_1 y)}{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2}$$

$$b = \frac{n \sum x_1 y - (\sum x_1) (\sum y)}{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2}$$

Ketentuan :

Bila b = 0, Maka variabel bebas (Disiplin Kerja) tidak mempengaruhi variabel terikat (Kinerja Pegawai)

Bila b < 0, Maka variabel bebas (Disiplin Kerja) berpengaruh negative terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai).

Bila b > 0, Maka variabel bebas (Disiplin Kerja) pengaruh positif terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai)

Selanjutnya hasil perhitungan korelasi antara variabel itu dikonsultasikan dengan tabel dibawah ini :

Tabel 3. 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,1999	Sangat rendah
0,20 – 0,3999	Rendah
0,40 – 0,5999	Sedang
0,60 – 0,7999	Kuat
0,80 – 1,0000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2009 : 250)

Tabel 3. 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah benar variabel X mempunyai hubungan terhadap variabel Y maka dilakukan Uji t hitung dengan tingkat signifikan 5% selanjutnya hasil Uji t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel. Apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel atau sama dengan t-tabel, maka variabel bebas X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y sedangkan bila t-hitung lebih besar dari t-tabel maka variabel bebas Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Uji T

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variable independen secara parsial terhadap variasi variable dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

Apabila nilai thitung < t tabel dan jika probabilitas (signifikasi) > 0,05 (α), maka H0 diterima, artinya variable independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan

Apabila nilai t hitung > t tabel dan jika probabilitas (signifikasi) maka H0 ditolak, artinya variable independen secara parsial (individual) mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

Uji Hipotesa

Hipotesis statistik adalah pernyataan statistik tentang populasi yang diteliti juga hipotesis asosiatif dengan (α) 1% dan beta (β) 99% dengan uji signifikan korelasi Hipotesis asosiatif, Sugiyono (2009 : 251), seperti dinyatakan bahwa;

- a. $H_0 : \mu = 0$, Berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen Disiplin Kerja (X) terhadap variabel dependen (Kinerja PegawaiY).
- b. $H_a : \mu \neq 0$, Berarti ada pengaruh antara variabel independen Disiplin Kerja (X) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Metode Pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survei, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuisioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden, pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Merauke yaitu sejumlah 55 (lima puluh lima) orang.

Rumusan pertanyaan yang termuat di dalam kuesioner mengacu kepada variabel penelitian, yaitu variabel Disiplin Kerja (variabel X), dan Kinerja Pegawai (variabel Y) sebagai variabel terikat. Agar data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan, maka daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan dirancang sedemikian rupa agar memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut :

Setiap pertanyaan (kuesioner) diberi nomor urut dengan lima alternatif jawaban yang tersedia bagi setiap responden, yaitu 5 = sangat setuju, 4= setuju, 3= kurang setuju, 2 = tidak setuju dan 1 = sangat tidak setuju.

Untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut, maka jumlah skor untuk masing-masing variabel dari seluruh angket yang masuk, disusun ke dalam format rekapitulasi skor jawaban melalui proses tabulasi data.

Untuk memudahkan dalam proses kuantifikasi data, setiap alternatif jawaban diberi bobot 1, 2, 3, 4 dan 5. Jumlah butir kuesioner sebanyak 10 yang diberikan kepada responden, maka sudah dapat diduga bahwa rentang nilai skor yang diperoleh berkisar antara 10 sampai dengan 50

Deskripsi Variabel Penelitian Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel X sebagai faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan didapat hasil olahan statistik sebagai berikut :

Tabel 4. 1. Statistik Olahan Data Disiplin Kerja (x) dan Kinerja Pegawai (Y)

Statistics			Statistics		
Skor Disiplin Kerja			Skor Kinerja Pegawai		
N	Valid	55	N	Valid	55
	Missing	0		Missing	0
Mean		34.71	Mean		32.75
Median		34.00	Median		32.00
Mode		40	Mode		34
Std. Deviation		5.259	Std. Deviation		7.056
Range		20	Range		28
Minimum		27	Minimum		22
Maximum		47	Maximum		50
Sum		1909	Sum		1801

Data diolah dengan program SPSS V.29 (2024)

Dari hasil olahan data di atas dengan bantuan program spss v.29, maka didapatkan untuk masing-masih variable, baik Variabel X (Disiplin Kerja) maupun Variabel Y (Kinerja Pegawai) yaitu; jumlah N adalah valid (55) serta tidak ada angka atau nilai yang hilang (missing sama dengan 0).

Uji Validitas dan Reliabilitas Data. Uji Validitas Data

Data kuesioner variable X dan variabel Y terdiri dari 10 (sepuluh) buah pertanyaan dapat dilihat pada lampiran data. Variabel ini diuji validitasnya, validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen (alat ukur) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun adalah benar dalam mengukur gejala sehingga dapat dihasilkan data yang valid.

Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antar skor butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara total. Suatu butir pertanyaandikatakan valid jika nilai rhitung > rtabel. Hasil pengujian data variable Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 2. Hasil Uji Validitas Variabel (x) dan Variabel (Y)

No. Pertanyaan	Pearson (Variabel X)	Pearson Variabel (Y)	Rtabel	Keterangan validasi
1	.713**	.754**	0.279	valid
2	.781**	.834**	0.279	valid
3	.728**	.820**	0.279	valid
4	.765**	.808**	0.279	valid
5	.806**	.795**	0.279	valid
6	.833**	.732**	0.279	valid
7	.773**	.664**	0.279	valid
8	.441**	.705**	0.279	valid
9	.782**	.779**	0.279	valid
10	.870**	.832**	0.279	valid

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS, Versi 29. (2024)

Hasil pengujian menunjukan bahwa semua variabel bebas Disiplin Kerja (X) maupun variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) adalah valid, karena untuk ketelitian 0,05 rtabel = 0.279 sedangkan nilai korelasi pearson yang dihitung seperti yang disajikan pada Tabel 4-2, semuanya lebih besar dari 0.279

Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Setelah data diuji validitasnya, langkah berikut adalah menguji reliabilitasnya, reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Konsistensi disini berarti alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur konsep atau gejala dari suatu kondisi ke kondisi lain. Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliable jika nilai reliabilitas > 0,600.

Berikut ini disajikan hasil perolehan Cronbach's Alpha, variabel bebas Disiplin Kerja (X), dan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan IBM.SPSS v 2.0 yang disajikan pada Tabel 4.3 sebagai berikut: Tabel 4. 2. Hasil Perhitungan Cronbach Alpha Variable (x) & (Y)

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas (Cronbach Alpha variable)	r tabel	N of Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0.884	0,600	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.778	0,600	10	Reliabel

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS, Versi 29. (2024)

menunjukkan angka lebih besar dari 0,600. (Vivi Herlina 2019:74)

Asumsi Klasik **Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas data variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada output IBM.SPSS v 29.0 Kolmogorov-Smirnov seperti yang disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 3.Hasil Uji Validitas Variabel (x) dan Variabel (Y)

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

Untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat digunakan patokan sebagai berikut :
Jika Sig >0,05 maka data terdistribusi normal

Jika Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Vivi Herlina 2019:83)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Skor Disiplin Kerja	Skor Kinerja Pegawai
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.71	32.75
	Std. Deviation	5.259	7.056
Most Extreme Differences	Absolute	.117	.102
	Positive	.117	.102
	Negative	-.079	-.072
Test Statistic		.117	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069	.073
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

variabel tersebut mempunyai lebih besar dari level of signifikan (0,05), dengan demikian data variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) dapat dikatakan Normal. Seperti yang tercantum pada tanda a dibawah Tabel 4.4 di atas yaitu Test distribution in Normal.

Uji Multikolineritas

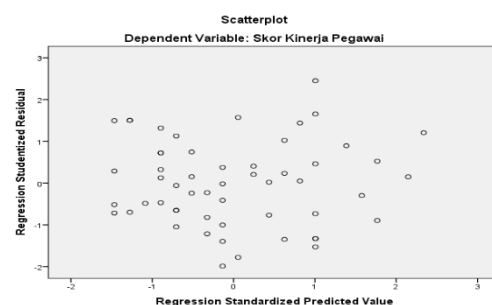
Uji multikolineritas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda (Widarjono, 2010). Uji multikolineritas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali Imam, 2005). Jika antar variabel independen saling berkorelasi, maka variabel teerebut tidak orgonal. Variabel orgonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali Imam, 2005). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali: 2005: 105).

Oleh karena penelitian ini pembahasannya hanya mempunyai 1 (satu) variabel bebas, maka untuk pengujian uji Moltikolineritas tidak ada.

Uji Heteroskedasitas

Uji Heterkedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homos kedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Berikut gambar Scatterplot dari hasil olahan SPSS v.29 sebagai berikut:

Gambar 4 1. Sccttaerplot Dependen Variable.



Hasil pengolahan dengan IBM SPSS.
Versi 29. (2024)

Jika tidak terdapat adanya titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, dan titik – titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Pembahasan Hasil Pengujian Dan Hipotesa. Regresi Liner Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja (Variabel X) terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y), maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software IBM. SPSSv 29 for Windows. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai konstan (a) dan nilai koefisien regresi (b) masing-masing adalah 66.261 dan 0.154 seperti yang disajikan pada Tabel 4 -10 berikut ini

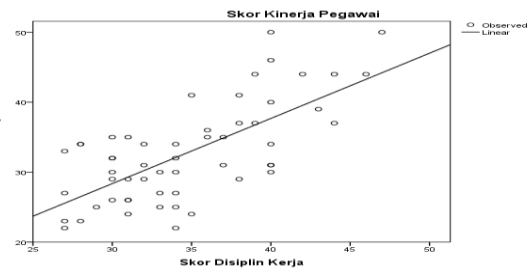
Tabel 4. 5. Koefisien Regresi (X terhadap Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	.394	4.653		.085	.933		
Skor Disiplin Kerja	.932	.133	.695	7.031	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Skor Kinerja Pegawai

adalah, $Y = 0.394 + 0.932 x$.

Secara grafis persamaan regresi ini dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut :



Gambar 4 2. Persamaan Regresi Liner Sederhana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Harga-harga tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = 0,394$ adalah bilangan konstanta, artinya apabila nilai Disiplin Kerja diabaikan, maka Kinerja Pegawai tetap nilainya yaitu 0,394.

$b = 0,932$ adalah nilai koefisien regresi artinya setiap ada perubahan nilai Disiplin Kerja sebesar 1 (satu) unit, maka akan mempengaruhi nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,932 unit.

Pengujian Hipotesa (Uji T)

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Disiplin Kerja pada taraf (α) 5% sebagai berikut:
Jika nilai thitung > ttabel, maka ada pengaruh yang signifikan.
jika nilai thitung < ttabel, maka tidak ada pengaruh.

Nilai ttabel pada taraf signifikan 5% dengan $db = n - 2 = 53$ adalah 1,676. Berdasarkan data pada Tabel 4-5, koefisien regresi didapatkan thitung = 7.031 Selanjutnya harga thitung ini dibandingkan dengan nilai ttabel.

Ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($7.031 > 1,676$), artinya

H0 ditolak dan H1 diterima

Dengan demikian nilai koefisien regresi Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Merauke dengan keabsahan sebesar (β 95%) atau α (alfa 5%)

Koefisien Determinasi (R2)

Setelah persamaan regresi diketemukan maka langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya koefisien determinan (R2). Koefisien deteminan (R2) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Merauke dalam bentuk persen. Berdasarkan olahan data output IBM SPSS v.29 besarnya koefisien determinan adalah 0,483 seperti yang disajikan pada Tabel 4 -6 berikut ini :

Tabel 4. 6. Koefisien Determinan (R Square) X terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.473	5.123

a. Predictors: (Constant), Skor Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Skor Kinerja Pegawai

terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung Kabupaten Merauke sebesar 48,3% sedangkan sisanya sebesar 52% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke sebagai berikut:

Terdapat pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke dengan persamaan linier $Y = 0.394 + 0.932 x$

Koefisien regresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke telah diuji dengan uji-t, didapatkan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($7.031 > 1,676$), Dengan demikian nilai koefisien regresi Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke dengan ketelitian 95% dan alfa 5% (hipotesis terbukti).

Besar pengaruh dalam persen adalah 48,3% sedangkan sisanya sebesar 52% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui karena tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran-saran

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan oleh pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Kampung Merauke terutama dalam hal penentuan Disiplin Kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawainya.

Nilai pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke dalam persen sangat besar yaitu 48,3% namun tetap harus ditingkatkan dan dipertahankan, sehingga hal ini dapat menjadi budaya kerja.

Diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, sehingga dengan demikian Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Merauke lebih berkembang dan menjadi mitra masyarakat yang handal untuk memajukan tanah Papua khususnya Merauke.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- A. Muri Yusuf. (2013). Metodologi Penelitian. Padang : UNP press
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta
- Adi Purnomo, R. (2017). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Bersama SPSS. CV Wade Group.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Malang
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Fahmi, I. (2018). Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, 2008. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

JURNAL
MANAJEMEN & BISNIS
ISSN 2303 - 0313

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke

Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua Selatan 10130.Tel (0971) 33333501 Email: stie@sainttheresa.ac.id