

Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kabupaten Blitar

Eko Budi Santoso

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email : ekobudi85@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, work discipline and work ability on the performance of the Employees of the Office of Communication and Information Blitar in partial and simultaneous. The population and sample used in this study were all employees of the Office of Communication and Information of Blitar Regency, totaling 43 people consisting of echelon II, III, IV officials and staff. The results showed that (1) the variable of work motivation did not significantly influence the performance variable partially, where the value of sig. the result is greater than 0.05. (2) Work discipline does not significantly influence employee performance partially, where sig. the result is greater than 0.05. (3) Work ability has a significant effect on employee performance. (4) Together - the Motivation, Work Discipline and Work Ability variables in this study significantly influence employee performance. In accordance with the basis of decision making, that the significance value is 0.024 less than 0.05.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Work Ability, Performance*

Latar Belakang Teoritis

Undang- Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang - Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah memberikan warna khusus bagi penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kota/Kabupaten se Indonesia karena mempunyai implikasi langsung terhadap kemandirian atas pelaksanaan otonomi daerah pemerintahan daerah tersebut. Tuntutan akan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, beban kebutuhan hidup Pegawai Negeri Sipil semakin tidak terpuaskan. Hal ini berakibat menurunnya motivasi dan disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Pemberian kewenangan yang luas kepada Pemerintah Daerah seperti diamanatkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, membawa konsekuensi tertentu bagi daerah untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu konsekuensinya yaitu daerah harus mampu membiayai semua kegiatan pemerintah dan pembangunan yang menjadi kewenangannya. Sejalan dengan hal ini, Koswara (2000) menyatakan bahwa daerah otonomi harus memiliki kewenangan dan kemampuan untuk menggali sumber-sumber keuangan sendiri. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah.

Setiap Organisasi dituntut untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia dan bagaimana Sumber Daya Manusia dikelola. Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari factor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Veithzal (2013) menjelaskan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam hal ini, karyawan merupakan suatu asset utama sebuah organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam sebuah organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Obiefuna (2014) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses dalam membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki

dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi - organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik memimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Veithzal (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran di dalam suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang dalam bekerja melaksanakan tugasnya yang semuanya bisa didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung

jawab dan rasa percaya diri individu dalam bekerja. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Diskominfo, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar merupakan lembaga pemerintahan di Kabupaten Blitar yang bergerak dalam bidang Komunikasi dan Teknologi Informasi. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Blitar Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar dengan memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, dan mempunyai sasaran yang tidak hanya persoalan teknis, tapi juga kebijakan baik hubungannya kedalam maupun menyentuh kepentingan publik. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar memiliki peran sebagai lembaga kedinasan yang mengelola system informasi dan komunikasi untuk disalurkan kepada masyarakat serta membantu masyarakat Kabupaten Blitar pada khususnya agar bisa mendapat dan menikmati informasi – informasi yang berguna dan bermanfaat.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Komunikasi dan Informatika, karena Kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Pentingnya kinerja pegawai yang handal pada Dinas Komunikasi dan Informatika sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi. Kinerja berkaitan dengan masalah – masalah internal

organisasi, masalah eksternal maupun masalah dari pribadi pegawainya.

Ketidak konsistenan kinerja pegawai yang terjadi tidak semata – mata menurun begitu saja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, seperti faktor internal dari setiap pegawai yang ada di organisasi yaitu faktor kemampuan pegawai, kedisiplinan kerja pegawai dan kompetensi pegawai, motivasi, stress kerja dan kompensasi. Selain faktor internal, faktor eksternal pun tentunya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, komunikasi dan budaya kerja didalam organisasi. Faktor - faktor tersebut tentunya harus diperhatikan oleh organisasi sehingga kinerja dari masing-masing pegawai mencapai optimal dan memenuhi keinginan organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan cara menilai kompetensi para pegawai yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika. Penilaian kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar meliputi penilaian kompetensi kerja dan penilaian perilaku kerja pegawai.

Faktor kedua yang diindikasikan mempunyai kontribusi terhadap kinerja adalah disiplin kerja dari para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika. Untuk mengetahui masalah kedisiplinan apa saja yang terjadi pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika.

Kinerja pegawai dan tuntutan profesionalisme serta peningkatan mutu secara terus – menerus, menuntut semua karyawan / pegawai untuk selalu memperbaiki kinerja pada semua aspek. Hal ini tentunya didukung faktor motivasi, disiplin kerja dan memiliki kemampuan yang baik dari para karyawan yang ada. Dengan kinerja yang baik dan terorganisir akan dapat menambah kepercayaan masyarakat pada pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah.

Metode Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten

Blitar yang berjumlah 43 orang terdiri dari pejabat eselon II, III, IV dan staf. Sedangkan sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi, yakni pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar dengan menggunakan Model sensus maka anggota populasi sebanyak 43 orang semuanya merupakan sampel dalam penelitian ini.

Variabel di dalam penelitian ini adalah 3 variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) serta Variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Sumber Data Primer adalah sumber data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar. Sumber Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari catatan – catatan, buku, makalah, laporan, arsip, monografi, dan lain – lain, terutama yang berkaitan dengan permasalahan penelitian

Skala pengukuran variable penelitian ini menggunakan skala likert.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian

Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan Daerah di bidang Komunikasi dan Informatika dan urusan Pemerintahan Daerah dibidang Persandian, dan urusan Pemerintah Daerah dibidang Statistik serta tugas pembantuan. Dinas Komunikasi dan Informatika dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Gambaran umum responden dalam penelitian ini berdasarkan

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	Laki – Laki	18	41.86%
2	Perempuan	25	58.14%
Jumlah		43	100%

jenis kelamin adalah :

Gambaran umum responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan adalah :

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	SMA/ Sederajat	5	11.63%
2	Diploma	5	11.63%
3	Sarjana	25	58.14%
4	Magister	8	18.60%
Jumlah		43	100%

Gambaran umum responden dalam penelitian ini berdasarkan Usia adalah :

No	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	17-25 tahun	9	20.93 %
2	26-35 tahun	14	32.56 %
3	36-45 tahun	9	20.93 %
4	46-55 tahun	11	25.58 %
Jumlah		43	100 %

Adapun uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

2. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.230	5.132		.434	.668		
Motivasi	.642	.935	.520	.687	.499	.510	1.714
Disiplin	-.533	.933	-.433	-.571	.573	.510	1.698
Kemampuan	.675	.248	.520	2.722	.012	.799	1.251

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil nilai Sig. dari variabel motivasi terhadap kinerja adalah 0.499, hal ini membuktikan bahwa berdasarkan pengambilan keputusan, hipotesis pertama tidak dapat diterima, yang berarti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial, dimana nilai sig. lebih besar dibandingkan 0.05.

Hasil nilai Sig. dari variabel disiplin terhadap kinerja adalah 0.573, hal ini membuktikan bahwa berdasarkan pengambilan keputusan, hipotesis kedua tidak dapat diterima, yang berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial, dimana nilai sig. lebih besar dibandingkan 0.05.

3. Hasil nilai Sig. dari variabel kemampuan kerja terhadap kinerja adalah 0.012, hal ini membuktikan bahwa berdasarkan pengambilan keputusan,

1. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	434.523	3	144.841	3.778	.024 ^b
Residual	881.774	23	38.338		
Total	1316.296	26			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Disiplin, Motivasi

Adapun nilai Sig. yang dihasilkan dari uji F adalah 0.024 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, dimana nilai sig. lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Keempat dapat diterima

hipotesis ketiga dapat diterima, yang berarti variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial, dimana nilai sig. lebih kecil dibandingkan 0.05

3. Variabel Paling Dominan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.520	4.270		.824	.417
Kemampuan	.726	.215	.559	3.370	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui variabel paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel Kemampuan yang muncul dari hasil uji dengan Standardized Coefficients sebesar 0.559

Pembahasan

1. Uji F

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa secara bersama – sama variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, bahwa nilai signifikansi adalah 0.024 kurang dari 0.05. sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pimpinan dalam memberikan peraturan bagi para pegawainya dan kemampuan kerja yang setara dengan tugas yang diberikan, maka akan menghasilkan kinerja yang terbaik di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar. Keterkaitan motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Hasilnya juga signifikan dengan menunjukkan bahwa selama ini Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar memberi asuransi ketenagakerjaan, insentif yang memuaskan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar juga memperhatikan peraturan-peraturan yang dibuat agar mudah dipahami dan dapat dijalankan dengan baik. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pimpinan maupun para pegawai. Pimpinan menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan instansi terkait. Disisi lain, para pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja pegawai juga akan berpengaruh terhadap produktivitas instansi terkait.

Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan pada kinerja pegawai. Suatu instansi tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik juga serta membantu instansi untuk dapat mencapai tujuan dan dapat memajukan Dinas Komunikasi dan Informatika

Kabupaten Blitar. Motivasi pegawai yang baik akan mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan adanya kemampuan kerja yang baik, dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan sasaran dan capaian yang diinginkan instansi. Dengan adanya ketiga variabel yang optimal dalam penelitian ini maka kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar akan lebih maksimal. Kinerja pegawai yang optimal akan dapat membawa instansi terkait untuk dapat bersaing dengan instansi lainnya dan menjadi instansi yang lebih baik dan lebih maju di setiap tahunnya.

2. Uji T

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hipotesis pertama tidak diterima, yakni variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial, dimana nilai sig. yang dihasilkan lebih besar dibandingkan 0.05. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja bagi para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar, hal ini disebabkan oleh bagi para pegawai motivasi saja tidak cukup untuk mencapai kinerja yang baik dan maksimal, karena pekerjaan di Dinas Komunikasi dan Informatika membutuhkan kemampuan dalam bekerja. Tanpa kemampuan yang bagus, kinerja yang dihasilkan tidak dapat maksimal. Saat ini, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar dituntut untuk dapat menghasilkan beberapa teknologi yang dapat mendukung perkembangan dari Smart City, sehingga dibutuhkan suatu kemampuan kerja bagi para pegawainya. Dapat diketahui bahwa hipotesis kedua tidak diterima, dimana disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dimana nilai sig. yang dihasilkan lebih besar dibandingkan 0.05. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja bagi para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar, disiplin kerja tidak menjadi jaminan setiap

pegawai dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan peraturan yang jelas dan pendisiplinan yang tegas belum mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Namun dengan adanya hal tersebut belum mampu membuat para pegawai untuk bekerja lebih disiplin lagi, mereka cenderung tidak memiliki rasa khawatir atas peraturan yang ada pada tempat kerja sehingga meskipun disiplin ditingkatkan dengan peraturan yang tegas, para pegawai tidak dapat bekerja secara optimal dan membuat kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga dapat diterima, dimana nilai signifikansi dari kemampuan kerja lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar dituntut mampu melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan untuk mengembangkan Smart City di Kabupaten Blitar. Kemampuan yang dimiliki pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari penguasaan peralatan kerja dan sistem komputer yang baik, penguasaan prosedur dan metode kerja yang baik, pemahaman peraturan tugas atau pekerjaan yang baik, pemahaman yang baik terhadap target yang ditetapkan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar, mampu bekerjasama dengan rekan kerja tanpa konflik, mampu untuk bekerja dalam satu tim, dan memiliki rasa empati kepada rekan kerja. Apabila para pegawai memiliki kemampuan pendidikan formal yang sesuai dengan pekerjaannya maka akan lebih mampu mendorong peningkatan kinerja. Para pegawai lebih tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama – sama variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar.
2. Variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh kurang signifikan terhadap kinerja bagi para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar. Disiplin kerja memiliki pengaruh kurang signifikan terhadap kinerja bagi para pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar, disiplin kerja tidak menjadi jaminan setiap pegawai dapat memberikan hasil kinerja yang baik.. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Blitar
3. Variabel paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel Kemampuan kerja yang muncul dari hasil uji dengan Standarized Coefficients

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan dapat memberikan motivasi kepada para pegawai seperti pemberian reward bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi para pegawai
2. Pimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja bagi para pegawai dengan memberikan peraturan yang tegas dan sanksi yang tegas bagi para pegawai yang melakukan kesalahan, sehingga para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
3. Pimpinan dapat meningkatkan kemampuan kerja para pegawai dengan cara melakukan pelatihan teknis bagi para pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya diperlukan variabel lainnya yang dapat menghasilkan hasil yang lebih baik lagi dan dapat menambah referensi baru bagi penelitian mendatang

Daftar Pustaka

- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Mitra Wacana Media.
- Aprilia, L. R. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Isola Resort dan Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials*, 8, 15–24.
- Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9, 191–200.
- Arif, R. (2011). Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22.
- Bhaskara, R. D., & Winstinindah, C. (2011). The Influence of Transformational and Transactional Leadership toward Work Motivation at PT Indosiar Visual Mandiri News Department. *Jurnal Integra*, 2, 191–206.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Darojat, T. A. (2015). *Manajemen Personalia Masa Kini (PT. Refika)*.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6, 173–184.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Erlangga.
- Gitosudarmo, I. (2014). *Manajemen Pemasaran Cetakan Ketiga Edisi Kedua*. BPFE.
- Hardjono, T. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris Pada Kecamatan Mijen Kota Semarang).
- Hasibuan, M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Pt. Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*, 27–35.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bidnis Dan Manajemen*, 3, 236–245.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Koswara, E. (2000). Menyongsong Pelaksanaan Otonomi Daerah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999: Suatu Telaahan dan Menyangkut Kebijakan, Pelaksanaan dan Kompleksitasnya. In *CSIS. CSIS XXIX Nomor 1*.
- Kristiani, D. A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang). *Diponegoro Journal of Social And Politic*, 1–7.
- Lastriani, E. (2014). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 353–367.
- Lianasari, Wardoyo, P., & Santoso, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagement dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. *Neo-Bis*, 11, 172–197.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nurcholis, H. (2007). *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Grasindo.
- Obiefuna, E. M. C. O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study Manufacturing Companies in

- Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2, 7.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48, 28–35.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Sadiyo. (2014). Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan STMIK Aki Pati*, 1, 39–48.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suwatno, & Donni, J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yusuf, A. M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Kencana Perdana Media Group