

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya

Yudi Setia Rachmanda¹, Alfin Nur Arifah²

Program Studi Kewirausahaan¹, Program Studi Kewirausahaan²
Universitas Cipasung Tasikmalaya¹, Universitas Cipasung Tasikmalaya¹
yudirachmanda@uncip.ac.id¹, alfinnurarifah@uncip.ac.id²

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial PPKB P3A (Pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak) Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 44. sampel yang diambil menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan antara lain : Diperoleh hasil secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya dikarenakan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ dan t hitung $0,5911 > t$ Tabel $2,020$ atau $\text{sig} (0,000) < \alpha (\alpha) (0,05)$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Diperoleh hasil secara parsial bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya dikarenakan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ dan t hitung $-1,526 > t$ Tabel $2,020$ atau $\text{sig} (-135) < \alpha (\alpha) (0,05)$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Persamaan Linear Berganda $Y = 11,621 + 0,575 X_1 + -176 X_2$.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kemampuan kerja, Kinerja pegawai.

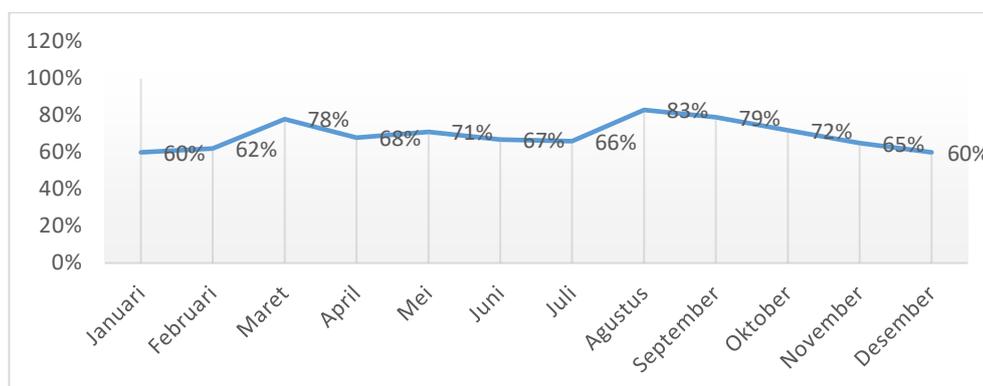
PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Dinas daerah kabupaten tasikmalaya merupakan unsur pelaksana yang dipimpin oleh Kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah kabupaten tasikmalaya. Dinas sosial PPKB P3A (Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak) Kabupaten Tasikmalaya dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 3 tahun 2021 tentang perubahan kedua atas peraturan daerah nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah.

Menurut Arda (2017) “salah satu agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu”.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan di kantor Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya, terdapat rendahnya kinerja pegawai Dinas Sosial

PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya sebagaimana ditunjukkan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1.1 Nilai Capaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya

Pegawai yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari pegawai yang baru saja memasuki dunia kerja, karena pegawai tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Menurut Zaeni et al, (2021). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Pengertian ini biasanya cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

Menurut Joseph & Likumahua, (2019). Keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (basic ability) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

Upaya menciptakan pegawai di lingkungan Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya yang mempunyai keterampilan secara profesional ternyata masih sulit mengingat tingkat pendidikan formal pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya. Data mengenai tingkat pendidikan formal pegawai Dinas Tenaga Kerja Dinas Sosial dapat terlihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1

Pendidikan Pegawai Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya

Pendidikan	Jumlah Pegawai
S2	5 Orang
S1	33 Orang
D3	1 Orang
SMA	5 Orang

Sumber : Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya

Menurut Sumadhinata (2018), dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan masyarakat dihadapkan dengan permasalahan dalam kedisiplinan pegawainya. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada bulan Maret 2023 mengenai tingkat absensi periode tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Data Kedisiplinan Pegawai Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya
Periode Tahun 2022

Bulan	Jumlah	Hari	JP x	Absensi Pegawai			Jumlah	Tingkat
	Pegawai	Kerja	HK	A	S	I	Absen	Absensi (%)
Januari	44	21	924	15	10	45	70	7,57
Februari	44	18	792	30	24	20	74	9,34
Maret	44	22	968	15	22	20	57	5,88
April	44	20	880	20	15	25	60	6,81
Mei	44	18	792	25	19	46	90	9,29
Juni	44	21	924	30	15	5	50	5,41
Juli	44	22	968	20	51	4	75	7,74
Agustus	44	22	968	22	24	30	76	7,85
September	44	22	968	20	15	10	45	4,64
Oktober	44	21	924	20	13	75	108	11,15
November	44	22	968	15	41	66	122	15,40
Desember	44	22	968	30	44	13	87	8,98
TOTAL							8,33	

Berdasarkan data kedisiplinan pegawai Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya tahun 2022 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan oktober berjumlah 11,15% dan November berjumlah 15,40% ini semua terjadi karena pada bulan tersebut terjadinya penurunan kedisiplinan pegawai terhadap absensi pegawai yang meningkat melebihi rata-rata tingkat absensi. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai yang sakit berhari-hari dan banyak pegawai absen melebihi batas standar absensi perusahaan sebesar 7%.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai di organisasi memungkinkan pegawai untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tugas biasanya dibuat menggunakan indikator keberhasilan yang ditentukan dalam lingkungan kerja akibatnya kita dapat melihat

bahwa pegawai tersebut termasuk dalam tingkat kinerja tertentu. Kekuatan adalah kombinasi dari kemampuan dan upaya untuk menghasilkan apa yang dilakukannya (Ridwan, 2017).

Menurut Mangkunegara (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Machmudah,R. (2019). Adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran pegawai

2. Kemampuan Kerja

Menurut Thoah (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman

Menurut Robbins dan Judge (2014), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Indikator dari kemampuan kerja menurut Robbins (2012: 163) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesanggupan kerja
- 2) Pendidikan
- 3) Masa kerja

3. Disiplin Kerja

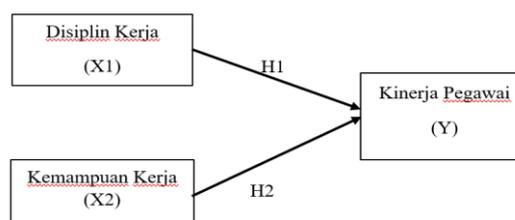
Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:194), disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Hasibuan (2016 :193-194) pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Waskat

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam kerangka pemikiran, disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2) adalah variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) adalah variabel terikat. Berikut uraian kerangka berpikir untuk penelitian ini :



Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sudaryana, Dkk (2022:8) Metode penelitian kuantitatif yang menekankan pada analisis data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah disiplin kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai yang dilakukan di kantor Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya. Yang berlokasi di Komplek Perkantoran, Sukaasih, Kecamatan Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46112.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya yaitu sebanyak 44 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014: 118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, pemilihan sampel menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Selanjutnya secara khusus tekniknya yaitu sampling jenuh atau sensus dengan alasan jumlah populasi yang sedikit (kurang dari 100 orang) sehingga memungkinkan diteliti semuanya.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dan data sekunder dipergunakan sebagai metode pengambilan data. Yakni melalui penyebaran kuisioner dan melalui serta data PKG (penilaian kinerja karyawan) dan dokumen sekolah berupa struktur organisasi, profil sekolah, visi misi, dan jumlah pegawai.

Teknik analisis data

1) Uji Validitas

Ghozali (2016), menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel dependen dan independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Jika nilai sig. > 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig. < 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Suliyanto (2011) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen memiliki VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinieritas di dalam model regresi linier, sebaliknya jika VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari taraf signifikansi yang ditolerir (5%) atau *p-value* > 0,05, maka model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditolerir (5%) atau *p-value* < 0,05, maka model regresi terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Sunyoto (2016: 98) Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dapat digunakan besaran *Durbin Watson*.

Uji Linieritas

Sofyan (2014) Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linieritas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan pada linearity > 0,05 maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terdapat hubungan yang linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sudarmanto, 2005). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

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

Analisis Koefisien Determinasi

Ghozali (2016), Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh yang terjadi yang dapat dihitung dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$

Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Ghozali (2016) Untuk dapat mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dan layak digunakan, maka dilakukan kelayakan model dengan uji F.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya. Menurut Zega (2022), disiplin adalah suatu sikap dimana seorang pegawai mau dan mau menaati dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Namun berdasarkan hasil penelitian ini yang sesuai dengan hasil analisis data statistik bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya. Dikarenakan hasil $5,911 > t$ Tabel 2,020 atau $\text{sig} (0,000) \geq \alpha (0,05)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan nilai signifikan, dengan ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai pun ikut meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ali Imron, Hasmin Tamsah & Gunawan Bata Ilyas (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja melalui kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garokong Kabupaten Baru”. Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui Kemampuan Kerja Pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garokong Kabupaten Baru.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan adanya disiplin kerja yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya. Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitandengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Namun berdasarkan hasil penelitian ini yang sesuai dengan hasil analisis data statistik Kemampuan kerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya. Dikarenakan hasil t hitung $-1,526 > t$ tabel 2,020 atau $\text{sig} (0,000) \geq \alpha (0,05)$ dengan nilai signifikan, dengan ini menandakan bahwa apabila kemampuan kerja meningkat maka kinerja pegawai pun ikut meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung & Fajar Pasaribu (2022) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang” menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan adanya kemampuan kerja yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya adalah sebagai berikut :
 - a. Disiplin kerja pada pegawai dinas sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori tinggi. Artinya dinas sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya sudah menerapkan kedisiplinan kerja dengan baik.
 - b. Kemampuan kerja pada pegawai dinas sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori tinggi. Artinya dinas sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya sudah menerapkan kemampuan kerja dengan baik.
 - c. Kinerja pegawai pada pegawai dinas sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya termasuk kategori tinggi. Artinya dinas sosial PPKB P3A Kabupaten Tasikmalaya sudah menerapkan kinerja pegawai dengan baik.
2. Variabel disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Variabel kemampuan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa semakin sering kemampuan kerja dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- [1] Arda, A. (2017). *Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [2] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- [3] Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Baru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- [5] Joseph, C. N., & Likumahua, D. (2019). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Gerabah Di Negeri Ouw Kecamatan Saporua Kabupaten Maluku Tengah. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- [6] Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- [7] Machmudah, R. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. BNI Syariah Cabang Semarang)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- [8] Mangkunegara. (2006). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [9] Ridwan, M. (2017). *Jurnal kompilek. Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi*, 3(2), 57–68.
- [10] Robbins S SP, dan judge. (2014). *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Jakarta : Salemba.
- [11] Sofyan S, W. (2014). *Konseling Individu Teori dan Praktek*. Alfabeta: Jakarta.

- [12] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- [16] Sumadhinata, Y.E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8*, Vol. 8(1): 1-13.
- [17] Sudarmanto, R Gunawan. (2005). *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [18] Sudaryana, Bambang, dkk. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- [19] Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- [20] Zaeni, N., Bahasoan, S., & Haeranah, H. (2021). Skills and Human Resources Development in Improving Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 74–83.
- [21] Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>.