

## **Optimasi Kinerja Pegawai melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi, dan Sistem Pengawasan**

**Shandra Bahasoan**<sup>1</sup> ✉ **Nur Alim Saputra**<sup>2</sup> **Delvina Septiyanti Andriani**<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 91 pegawai. Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 75 orang. Data dalam penelitian ini akan diuji dengan beberapa tahapan pengujian, yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, disiplin, motivasi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar.

**Kata Kunci:** *disiplin; motivasi; pengawasan kerja; kinerja pegawai.*

Copyright (c) 2023 Bahasoan et al

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [shandra@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:shandra@stienobel-indonesia.ac.id) , [alimsaputra515@gmail.com](mailto:alimsaputra515@gmail.com) ,  
[delvinaandriani1@gmail.com](mailto:delvinaandriani1@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama yang menentukan kelancaran jalannya kegiatan, bahkan kemajuan atau kemunduran perusahaan dapat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia itu sendiri. Pentingnya peran ini membuat setiap perusahaan perlu memberikan perhatian khusus dan mengatur keberadaan pegawainya dengan tujuan meningkatkan kinerja yang baik dan menciptakan pegawai yang berkualitas (Sembiring et al., 2021). Keberhasilan suatu organisasi sangat terkait dengan kinerja individu pegawainya. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi fokus setiap organisasi, dengan harapan mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja pegawai menjadi suatu indikator penting dalam menilai berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, kinerja dapat diukur dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik termasuk kemampuan pegawai memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat (Wiyana et al., 2016).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pengawasan dari atasan menjadi hal yang tidak bisa diabaikan. Pengawasan, sebagai tindakan yang dilakukan oleh pimpinan, memiliki peran penting dalam memastikan bahwa jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Tingkat pengawasan pada jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang baik memastikan pekerjaan berjalan lancar dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya, pengawasan yang tidak optimal dapat membuka peluang bagi pegawai untuk bertindak semaunya, bahkan melanggar aturan perusahaan. Pentingnya pengawasan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan, tetapi juga untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Diperlukan pengawasan yang berkelanjutan agar dapat memberikan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik dalam organisasi (Harpis, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Rompas et al., 2018; Saputra, 2020), meskipun ada hasil yang berbeda yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Siregar, 2020).

Salah satu strategi yang diterapkan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Disiplin menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin, kegiatan yang dilakukan cenderung menghasilkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Dampaknya bisa mencakup ketidakcapaian tujuan organisasi atau perusahaan, serta hambatan terhadap jalannya program organisasi (Junus & Suwandi, 2017). Disiplin dianggap sebagai titik awal untuk mencapai kesuksesan dan tujuan organisasi. Penerapan disiplin bertujuan agar pegawai bersedia dengan sukarela mematuhi setiap tata tertib tanpa adanya paksaan. Disiplin kerja yang baik tercermin dalam kesadaran para pegawai untuk mematuhi peraturan dan tata tertib, serta tingginya rasa tanggung jawab terhadap tugas masing-masing. Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang krusial, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran mencakup sikap suka rela mentaati peraturan dan kesadaran akan tugas serta tanggung jawab. Sementara kesediaan melibatkan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Novyanti, 2015). Pegawai yang disiplin dapat diidentifikasi melalui kepatuhan pada waktu, penyelesaian pekerjaan dengan baik, dan ketaatan pada peraturan perusahaan dan norma sosial.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi tujuan utama, dan faktor-faktor seperti disiplin, pengawasan, dan motivasi kerja turut berperan dalam mencapainya. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan mengelola dengan baik aspek-aspek tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Hestisani (2014), menyatakan bahwa "Motivasi adalah keinginan untuk Motivasi memainkan peran krusial dalam merangsang pegawai untuk menggerakkan tenaga dan pikiran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan dan kelancaran dalam peningkatan loyalitas karyawan dapat terwujud ketika kebutuhan motivasi terpenuhi. Loyalitas kerja, sebagai hasilnya, timbul ketika pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh

karena itu, pimpinan organisasi harus mampu memberikan dorongan atau motivasi kepada para pegawai.

Pimpinan sering dihadapkan pada tantangan untuk menemukan cara yang paling efektif guna meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjadi penting karena setiap pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda, dan pemimpin harus memahami hal tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Marjaya & Pasaribu, 2019; Tirtayasa, 2019). Namun, dalam praktiknya, masih terdapat masalah terkait dengan kinerja pegawai yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan harapan. Pengamatan di Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar menunjukkan adanya masalah seperti ketidakpatuhan terhadap peraturan jam kerja, keluar saat jam kerja untuk keperluan pribadi, dan pulang sebelum jam kerja selesai. Pada pelaksanaan pekerjaan, masih terdapat kurangnya efektivitas dalam memanfaatkan waktu, yang mengakibatkan beberapa pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Beberapa pegawai juga terlihat menggunakan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak relevan, yang dapat menghambat kinerja dan pelayanan publik (Firman, 2019).

Pencapaian tujuan instansi, seperti Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar, sangat bergantung pada peran pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawainya. Kedisiplinan, pengawasan, dan motivasi menjadi pemicu utama terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada kualitas layanan kepada masyarakat, tetapi juga dapat memicu masalah seperti komplain dari masyarakat, kekecewaan, dan pemberian layanan yang kurang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan latar belakang ini, penelitian dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin, motivasi, dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), menurut Mangkunegara (2013), merupakan suatu rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Tujuannya adalah mencapai tujuan organisasi. Soetrisno (2016) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia guna mencapai tujuan perusahaan. Farida (2016) menambahkan bahwa MSDM melibatkan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Disiplin, sebagai elemen penting dalam MSDM, mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Saluy & Treshia (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang krusial karena berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. Menurut Rivai & Sagala (2013), disiplin kerja digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mengubah perilaku, dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial. Afrianti (2021) menekankan bahwa disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri yang bertanggung jawab dalam mematuhi peraturan lingkungan, sementara Firwish (2020) menyatakan bahwa pembentukan disiplin kerja tidak terjadi secara otomatis, melainkan memerlukan upaya untuk menumbuhkan kesadaran dalam melaksanakan tugas yang telah

diberikan. Tindow (2014) menyoroti manfaat disiplin kerja, termasuk peningkatan efisiensi dengan mencegah pemborosan waktu dan energi, mencegah kerusakan atau kehilangan harta perusahaan, dan memberikan suasana yang menyenangkan bagi pegawai. Prabowo (2018) menggarisbawahi beberapa prinsip dalam mengambil tindakan disipliner, termasuk keterkaitan dengan hukuman setempat dan dokumentasi yang lengkap.

Dalam penelitian ini, keberhasilan MSDM, terutama terkait dengan disiplin kerja, diukur melalui pencapaian tujuan organisasi. Prinsip-prinsip yang dijelaskan oleh Prabowo (2018) menjadi pedoman untuk mengambil tindakan disipliner yang sesuai dengan hukuman setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku. Kesesuaian ini memberikan dasar dokumentasi yang lengkap untuk mengidentifikasi kekurangan kinerja, komunikasi efektif, dan pemecahan masalah yang konstruktif. Semua ini, menurut Mangkunegara (2013) dan Soetrisno (2016), berkontribusi pada efektivitas MSDM dan pencapaian tujuan organisasi. Motivasi, dalam konteks manajemen, melibatkan upaya manajer untuk memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada karyawan agar mereka mau mengambil tindakan tertentu (Li et al., 2014). Sutia (2020) menyoroti peran motivasi dalam mendorong gairah kerja karyawan, memotivasi mereka untuk bekerja keras dan menyumbangkan kemampuan serta keterampilan mereka demi mencapai tujuan perusahaan. Tujuan motivasi, menurut Karagiannidis et al. (2015), termasuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, produktivitas, loyalitas karyawan, kedisiplinan, efektivitas pengadaan karyawan, menciptakan suasana kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berbagai faktor mempengaruhi motivasi, seperti yang dijelaskan oleh Basit et al. (2018). Promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, dan penghargaan adalah elemen-elemen yang dapat menjadi pemicu motivasi. Promosi memberikan maju kepada karyawan dengan tanggung jawab, status, keahlian, dan kenaikan gaji yang lebih tinggi. Prestasi kerja menjadi dasar bagi pengembangan karier seseorang, dan pekerjaan itu sendiri mengajukan tanggung jawab pengembangan karier kepada setiap pekerja. Penghargaan, seperti pengakuan atas prestasi, juga memberikan motivasi bagi karyawan.

Pengawasan, merupakan proses yang melibatkan penetapan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan untuk mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan (Parashakti, 2020). Dalam konteks ini, pengawasan dilakukan dengan mengamati keseluruhan pelaksanaan kegiatan operasional untuk memastikan kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan memiliki beberapa tujuan, termasuk mengetahui jalannya pekerjaan, memperbaiki kesalahan, memastikan penggunaan anggaran sesuai rencana, mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program, dan mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Parlindungan et al., 2021).

Kinerja, menurut Sulila (2019), adalah kondisi yang dicapai seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Prestasi kerja bagi karyawan berperan sebagai umpan balik mengenai kemampuan, kekurangan, dan potensi, membantu menentukan tujuan, jalur, rencana, dan prestasi kerja tersebut. Bagi organisasi, prestasi kerja pegawai memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan promosi.

Definisi ini menekankan bahwa kinerja dinilai dengan membandingkan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan untuk menilai apakah prestasi karyawan sudah mencapai tingkat yang baik.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti dijelaskan oleh Erlangga et al. (2021), melibatkan faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor internal mencakup bakat, sifat pribadi, kondisi fisik, pengetahuan, disiplin kerja, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Dukungan organisasi dan sistem kompensasi dalam lingkungan internal organisasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti kondisi lingkungan dan budaya masyarakat juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penilaian kinerja, menurut Rivai (2011), memiliki beberapa manfaat, antara lain: posisi tawar, perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi proses staffing, serta menjamin kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja bukan hanya sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai dalam konteks perencanaan karir dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan landasan teori yang telah dijelaskan,

- H1: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar.
- H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar.
- H3: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 91 pegawai. Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 75 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Tanggapan responden pada kuesioner kemudian diukur melalui skala Likert yang digunakan untuk menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh peneliti dengan cara mengajukan beberapa pernyataan kepada responden, dimana setiap jawaban memiliki bobot antara lain (Sangat Setuju= 5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Disiplin (X1)	X1.1	Taat peraturan	(Junus & Suwandi, 2017; Novyanti, 2015)
	X1.2	Efektif dalam bekerja	
	X1.3	Tindakan korektif	
	X1.4	Kehadiran tepat waktu	
	X1.5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
Motivasi (X2)	X2.1	Kebutuhan	(Hestisani et al., 2014; Novyanti, 2015)
	X2.2	Sikap	
	X2.3	Kemampuan	
	X2.4	Pujian dan semangat	
Pengawasan Kerja (X3)	X3.1	Penetapan standar	(Saputra, 2020; Siregar, 2020)
	X3.2	Pengukuran kerja	
	X3.3	Penilaian kerja	
	X3.4	Tindakan koreksi	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	Ketepatan waktu	(Darumeutia, 2017; Haryanto, 2017)
	Y1.2	Kualitas dan kuantitas	
	Y1.3	Kemandirian	
	Y1.4	Bertanggung jawab	

## HASIL DAN PEMBAHASANA

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja pada Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan, maka dapat diketahui karakteristik responden dalam penelitian yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	66,67%
	Perempuan	25	33,33%
Pendidikan	S1	41	54,67%
	S2	28	37,33%
	S3	5	6,67%
	Lainnya	1	1,33%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa 75 responden yang merupakan pegawai dari Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar yang terdiri dari 50 pegawai atau 66,67% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 25 pegawai atau 33,33%. Sebagian besar pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 41 pegawai atau 54,67% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 28 pegawai atau 37,33% dari jumlah responden. Sedangkan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 pegawai atau 6,67% dan lainnya sebanyak 1 pegawai atau 1,33%.

Tahap pertama yang dilakukan dalam menganalisis data penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau informasi mengenai data variabel dalam penelitian ini, maka digunakan tabel statistik. Tabel statistik deskriptif ini meliputi nilai jumlah data (N), mean, minimum, maximum, dan standar deviasi dari variabel disiplin, motivasi, pengawasan kerja dan kinerja pegawai, seperti yang terlihat dalam tabel 3.

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	75	3.50	5.00	4.6267	.37975
Motivasi	75	4.00	5.00	4.6500	.40894
Pengawasan Kerja	75	4.00	5.00	4.7567	.35824
Kinerja Pegawai	75	4.00	5.00	4.7233	.33027
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa X1 memiliki nilai minimum 3,5, nilai maksimum 5, dan mean 4,6267 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,37975 dari nilai rata-rata jawaban responden. Motivasi (X2) memiliki nilai minimum 4, nilai maksimum 5, dan mean 4,65 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,40894 dari nilai rata-rata jawaban responden. Pengawasan Kerja (X3) memiliki nilai minimum 4, nilai maksimum 5, dan mean 4,7567 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,35824 dari nilai rata-rata jawaban responden. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai minimum 4, nilai maksimum 5, dan mean 4,7233 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,33027 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

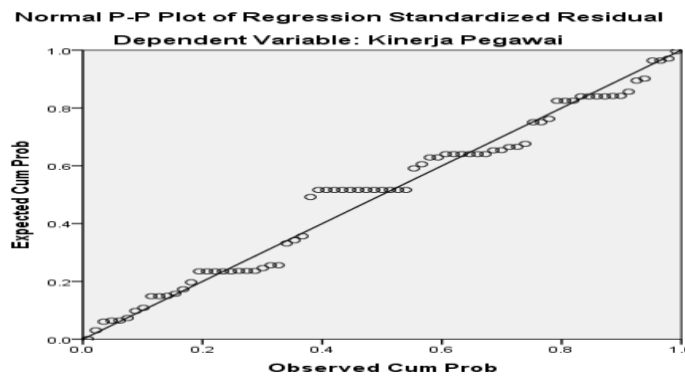
Variable	Instrument	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Info
Disiplin	X1.1	0,822**	0,000	0,842	Valid dan reliable
	X1.2	0,683**	0,000		Valid dan reliable
	X1.3	0,811**	0,000		Valid dan reliable
	X1.4	0,902**	0,000		Valid dan reliable
Motivasi	X2.1	0,772**	0,000	0,872	Valid dan reliable

	X2.2	0,892**	0,000		Valid dan reliable
	X2.3	0,800**	0,000		Valid dan reliable
	X2.4	0,912**	0,000		Valid dan reliable
Pengawasan Kerja	X3.1	0,872**	0,000	0,859	Valid dan reliable
	X3.2	0,859**	0,000		Valid dan reliable
	X3.3	0,862**	0,001		Valid dan reliable
	X3.4	0,711**	0,000		Valid dan reliable
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,744**	0,000		Valid dan reliable
	Y1.2	0,879**	0,000	0,808	Valid dan reliable
	Y1.3	0,818**	0,000		Valid dan reliable
	Y1.4	0,846**	0,000		Valid dan reliable

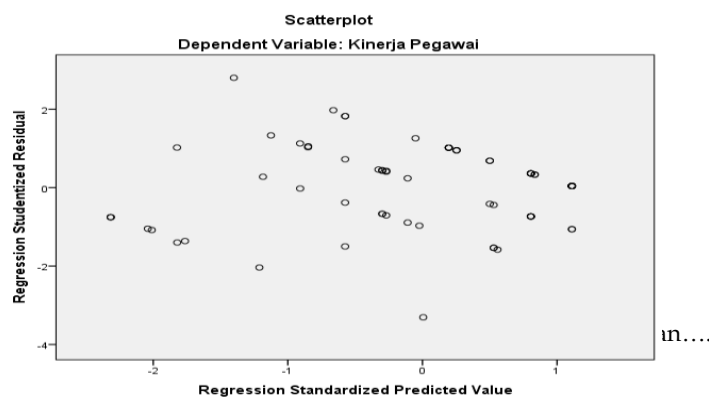
Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel disiplin, motivasi, pengawasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid. Sementara hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin, motivasi, pengawasan kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Tahap ketiga yang akan dilakukan yaitu uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu disiplin, motivasi dan pengawasan kerja.

Selanjutnya uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.841	1.188
Motivasi	.722	1.378
Pengawasan Kerja	.646	1.554

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 5, terlihat bahwa variabel disiplin, motivasi dan pengawasan kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Dalam penelitian ini analisis regresi linear ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin (X1) motivasi (X2) dan pengawasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian disajikan pada tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,881	,445		1,980	,059
	Disiplin	,307	,090	,351	3,411	,000
	Motivasi	,279	,090	,342	3,100	,000
	Pengawasan Kerja	,278	,106	,301	2,623	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber : Ouput SPSS

Berdasarkan tabel 6, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,881 + 0,307X_1 + 0,279 X_2 + 0,278X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta adalah 0,881 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (disiplin, motivasi dan pengawasan kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 0,868 satuan. Koefisien regresi disiplin (b1) adalah 0,307 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,307 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Koefisien regresi motivasi (b2) adalah 0,279 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,279 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Koefisien regresi pengawasan kerja (b3) adalah 0,278 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,278 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel pengawasan kerja (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,881	,445		1,980	,059
	Disiplin	,307	,090	,351	3,411	,000

Motivasi	,279	,090	,342	3,100	,000
Pengawasan Kerja	,278	,106	,301	2,623	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Ouput SPSS

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai +3,411 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H2 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai +3,100 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Variabel pengawasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H3 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t yang bernilai +2,623 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Selanjutnya uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari Fhitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8.** Uji Serempak (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.292	3	1431	28,114	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3.613	71	50,887		
	Total	7.905	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Disiplin, Motivasi

Sumber : Output SPSS

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin, motivasi, dan pengawasan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai.

Selanjutnya uji koefisien determinasi (R-square) dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji f-statistik analisis regresinya signifikan. Pengujian ini digunakan hipotesa Nilai R-Square berkisar antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin mendekati 1, berarti modelnya semakin baik.

**Tabel 9 .** Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 <sup>a</sup>	,540	,511	,23044

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Ouput SPSS

Dari tabel 9 terdapat angka R sebesar 0,730 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan ketiga variabel independennya kuat, karena mendekati defenisi kuat yang angkanya diantara 0,6 - 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,540 atau 54% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, motivasi, dan pengawasan kerjasebesar 54% sedangkan sisanya 46% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji hipotesis, disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, maka kinerjanya cenderung meningkat. Kedisiplinan ini tercermin dalam kepatuhan pegawai dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh kantor, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh S. H. Hasibuan & Munasib (2020) dan Novyanti (2015), yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai, kinerjanya pun cenderung meningkat. Motivasi di sini diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai (2013), motivasi memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, sementara Firman (2019) menekankan bahwa motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Marjaya & Pasaribu (2019), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji hipotesis, disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan, kinerja pegawai juga semakin meningkat. Proses pengawasan ini melibatkan pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan operasional untuk memastikan kesesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rompas et al. (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Penelitian ini secara konsisten menegaskan bahwa disiplin, motivasi, dan pengawasan kerja secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat menjadi landasan bagi organisasi untuk memperkuat aspek-aspek tersebut guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

### SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah

bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan membuat kinerja pegawainya semakin meningkat.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain: 1. Sampel dalam penelitian ini sedikit dan hanya terbatas pada pegawai yang bekerja pada Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel. 2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variable baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variable penelitian ini, seperti lingkungan kerja. 3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar terkait untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini terkait dengan disiplin, motivasi dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden. 5. Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner.

## Referensi:

- Afrianti, F. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada satuan sabhara di polres solok selatan. *Jurnal Akrab Juara*, 6(1), 128-140. <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1399>
- Basit, A. A., Hermina, T., & Al Kautsar, M. (2018). The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3424>
- Darumeutia, A. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT PLN (persero) unit induk pembangunan Jawa Bagian Tengah II. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. <http://repository.iainkudus.ac.id/4109/>
- Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99-108. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/52884>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Ponorogo. Unmuh Ponorogo Press.
- Firman, S. N. (2019). Analisis kemampuan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten kudus. Skripsi. <http://repository.stimart-amni.ac.id/613/>
- Firwish, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt graha dwi perkasa. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 265-277. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/60>
- Harpis, M. (2019). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5274>

- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. Prodi Manajemen UPY. <http://repository.upy.ac.id/1325/>
- Hasibuan, J. S., & Silvyia, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Prosiding Seminar Nasional USM, 2(1), 134-147. <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 247-258. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5042>
- Hestisani, H., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2014). Pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten Buleleng. Jurnal Manajemen Indonesia, 2(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/3385>
- Junus, S. R., & Suwandi, M. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota polres tegal kota. Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 1(2). <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i2.778>
- Karagiannidis, Y., Barkoukis, V., Gourgoulis, V., Kosta, G., & Antoniou, P. (2015). The role of motivation and metacognition on the development of cognitive and affective responses in physical education lessons: A self-determination approach. Motricidade, 11(1), 135-150. <https://www.redalyc.org/pdf/2730/273040838014.pdf>
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. BMJ Open, 4(6), e004897. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2014-004897>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129-147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Katalogis, 3(1). <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4252>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019), 259-267. <https://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan kinerja pegawai: peran kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 677-689. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8353>
- Prabowo, T. S., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. Jurnal Aplikasi Manajemen, 16(1), 171-178. <https://www.jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1237>
- Rivai, V. (2011). Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). Kepemimpinan dan perilaku organisasi.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 2(1). <https://media.neliti.com/media/publications/353445-pengaruh-motivasi-kerja->

[disiplin-kerja-d-dc4bf5de.pdf](#)

- Saputra, A. (2020). Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Centric Powerindo di kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v4i1.6775>
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh insentif, disiplin, pengawasan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan politeknik ganesha medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 479–490. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282>
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 4(3), 121–131. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutia, S., Riadi, R., & Fahlevi, M. (2020). The influence of supply chain performance and motivation on employee performance. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(2), 86. <https://core.ac.uk/download/pdf/322571572.pdf>
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4990>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- wiyana, a., suddin, a., & ... (2016). pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru smp Pgri 6 Kedawung Sragen. ... *Sumber Daya Manusia*. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1252>