

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Sorong Selatan

Anitha Paula Eramury¹, James J. Kastanya², Rendy Pattiasian³

^{1,2,3}Universitas Kristen Papua, Indonesia

Corresponding Author  anithaeramury@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze work discipline and employee performance as well as measure how much influence work discipline has on the performance of civil servants at the Department of Youth, Sports and Tourism, South Sorong Regency. The research method used is descriptive method. The subjects in this study were civil servants at the Department of Youth, Sports and Tourism, South Sorong Regency using a sample of 42 employees. The analytical technique used is simple linear regression analysis and t test with the help of SPSS 25 software to prove the effect of work discipline on employee performance. The results showed that the employee's work discipline was in the very high category and the employee's performance was in the high category. Meanwhile, based on the results of statistical tests at a significance level of 5%, the results of work discipline have a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Youth, Sports and Tourism Office of South Sorong Regency with an R Square value of 0.559. This means that work discipline has an effect of 55.9% on employee performance, and the rest is influenced by other variables.

Keywords: *Work Dicipline, Employee Performance, Works Performance*

ARTICLE INFO

Article history:

Received

September 19,
2022

Revised

October 21, 2022

Accepted

November 06,
2022

How to cite

Eramury, A., Kastanya, J., & Pattiasina, R., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Sorong Selatan. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(3). 331-350

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Namun ironisn-ya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ASN." (Indrastuti et al., 2016). Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidak jelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh ASN." Pegawai di kantor-kantor tersebut diberi tunjangan kinerja

setelah mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dengan mengutamakan perbaikan pelayanan secara sangat signifikan dan dirasakan masyarakat. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara. Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran ASN." (Pelayanan, 2020). Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur Sipil Negara juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan Aparatur Sipil Negara yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Disiplin kerja merupakan peraturan-peraturan yang patut di kerja dan di laksanakan secara konsisten, taat pada peraturan yang berlaku baik secara lisan maupun tertulis. Sebenarnya pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan di keluarkannya peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Aparatur Sipil Negara tersebut. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai disiplin tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

"Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa." (Indrastuti et al., 2016).

Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. "Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai dituntut mampu untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya yang dinilai melalui prestasi dan penilaian kinerja." (Indrastuti et al., 2016). "Pegawai sekarang diharuskan untuk menilai pekerjaannya tiap bulan dan tiap tahun menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang menilai sasaran atau kontrak kerja pegawai dalam jangka waktu 1 bulan dan 1 tahun, penilaian capaian kinerja dan perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN)." (Pelayanan, 2020). Perubahan standar kualitas kerja tersebut akan merubah budaya kerja yang ada di ASN. Sekarang setiap ASN mempunyai tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaannya dan bagi ASN yang tidak mencapai sasaran kerjanya baik bulanan maupun tahunan akan diperhitungkan dalam tunjangan yang akan diterimanya. Tindakan bersifat populasi seperti sidak, belum menjamin penertiban para ASN yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif, karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan

disiplin ASN kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius. Adapun tujuan yang di capai dari penelitian adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pemuda Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Sorong Selatan.

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Disiplin Kerja Pegawai

“Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.” (Afandi, 2018a).

“Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.” (Afandi, 2018a). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib:

1. Megucap sumpah/janji PNS:
 - a. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
 - b. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
 - c. Menaati segala peraturan perundang undangan 4. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
 - d. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
 - e. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
 - f. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
 - g. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
 - h. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam.
 - i. Mencapai sasaran kerja pegawai
2. Setiap pegawai negeri sipil dilarang:
 - a. Menyalahgunakan wewenang
 - b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
 - c. Tanpa izin Pemerintah menjadi Pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.
 - d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.

- e. Memiliki, menjual, membeli, mengadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.

“Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya” (Rachman, 2018). “Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal” (Rachman, 2018). “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” **Avin Fadilla Helmi, “Pengertian Kedisiplinan Kerja,” *Buliton Psikologi* 53, no. 9 (2018): 335..** Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

B. Kinerja Pegawai

Kata kerja adalah singkatan dari “Kinetika Energi Kerja” yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance*. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*Job Performance*” atau “*actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Menurut Pasal 1 (a) Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksudkan “Pegawai Negeri” adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas dengan negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri merupakan sumber daya aparatur yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata. Sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan jabatan atau bidang yang telah ditetapkan harus dijalankan dengan kebijakan serta aturan hukum yang berlaku. “Kinerja adalah hasil kerja dari suatu individu atau organisasi dibandingkan dengan apa yang seharusnya dicapai oleh yang bersangkutan. Hasil yang dicapai dimaksud adalah uraian yang dapat ditemukan dalam aturan pembentukan organisasi melalui visi, misi, tujuan dan strategi yang digunakan dan harapan yang ingin dihasilkan” (Galip, 2018). Disiplin kerja adalah sikap yang dilakukan untuk

menaati semua peraturan dalam organisasi. Jika pegawai melakukan disiplin kerja maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Agar penelitian lebih mudah dalam pelaksanaannya, di gambarkan dalam bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya. "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika" (Afandi, 2018b). "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu" (Siregar, 2019). "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama" (Siregar, 2019). "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut" (Siregar, 2019).

C. Kerangka Berpikir

"Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Jadi, kerangka pemikiran tersebut adalah hasil dari pemikiran oleh peneliti dan dapat dikembangkan lebih luas lagi." (Afandi, 2018a). Kerangka pemikiran juga digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan serta membuktikan kecermatan penelitian dari dasar teori yang perlu diperkuat dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Dan menjadi tolak ukur seberapa jauh penelitian itu sudah dilakukan, apakah sudah tepat sasaran tau tidak. Agar penelitian ini lebih mudah dalam pelaksanaannya, di gambarkan dalam bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling satu dengan yang lainnya.

"Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya." (Helmi, 2018).



Tabel.1. Kerangka Berpikir
Sumber: Hasibuan dan Afand

H. Hipotesis

Berdasarkan pengembangan kerangka pemikiran yang dilakukan hipotesis yang dalam penelitian ini, bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- a. H_0 = Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN.
- b. H_1 = Disiplin berpengaruh terhadap kinerja ASN.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang digunakan untuk mencari gambaran atau hasil dari suatu peristiwa, situasi, perilaku, subyek, atau fenomena pada masyarakat. Penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan tentang apa, kapan, siapa, dimana, dan bagaimana berkaitan dengan suatu permasalahan yang diteliti. Dengan rancangan studi kasus penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, adalah metode yang lebih menekankan pada aspek secara objektif terhadap fenomena sosial. Teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat dilakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. "metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran, ataupun kelas peristiwa pada masa sekarang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada dinas Pemuda Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Sorong Selatan. Waktu penelitian selama kurang lebih 1 bulan.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian yang peneliti gunakan adalah Variabel Independen dan Variabel Dependen. Variabel Independen atau Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X) dan Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y). adapun Variabel dimaksud sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X)
"Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.
 - a. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
 - b. Teladan Pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
 - c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

d. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

e. Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas meneraplan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepempimpinannya oleh karyawan.”(Pelayanan, 2020).

2. “Kineja Pegawai (Y)

a. Kuantitas

hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas

hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi

dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .

e. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.”(Pelayanan, 2020).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumber atau objek penelitian.

b. Data sekunder adalah data yang di peroleh tidak secara langsung,misalnya diperoleh melalui website,jurnal,dan lain-lain.

2. Sumber data dalam penelitian ini antara lain :

a. Data lapangan (Fiet Research),data yang di dapatkan langsung dari sumber utama (Subjek Penelitian).

b. Data kepuasan (Library Research),yaitu data yang didapatkan dari media dan sumber yang lain.

E. Populasi dan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data.populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 42 orang,dalam periode penelitian tahun 2022.”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”Helmi, “Pengertian Kedisiplinan kerja.”.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner yang merupakan data primer karena data diperoleh secara langsung dari lapangan. Teknik pengumpulan data langsung dan teknik pengumpulan data tidak langsung.

1. Pengumpulan data langsung
 - a. Wawancara/interview yaitu wawancara secara langsung dengan pihak yang dijadikan responden
 - b. Konisioner/Pengamatan yaitu cara pengumpulan data diperoleh langsung dari seluruh pegawai atau objek yang diteliti.
2. Pengumpulan data tidak langsung

Pengumpulan data tidak langsung merupakan pengumpulan data pendukung yang diperoleh dari laporan-laporan dari Dinas Pemuda Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Sorong Selatan serta dipelajari literature pelengkap berupa buku, catatan dan dokumen kantor.

Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat dari tiap responden dari bobot nilai tertinggi 5 (sangat setuju) dan paling rendah 1 (sangat tidak setuju).

Alternatif Jawaban	Skala Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Tabel 1. Skala Likert

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data dengan tujuan untuk menemukan informasi yang berguna, dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk solusi suatu permasalahan. Proses analisis ini meliputi kegiatan pengelompokan data berdasarkan karakteristiknya, melakukan perbersihan data, mentransformasi data, membuat model data untuk menemukan informasi penting dari data tersebut. Tak lupa data yang sudah melalui proses tersebut harus disajikan dalam bentuk yang menarik dan mudah dipahami oleh orang lain biasanya dalam bentuk grafik atau plot. Penggunaan teknologi sekarang hampir menyentuh segala aktifitas kita. Teknologi ini tentu berhubungan dengan data dimana akan terus bertambah setiap waktu. Jika data dibiarkan menumpuk, maka data akan menjadi hal yang sia-sia. Padahal data biasa di olah dan di dimanfaatkan untuk mendapatkan informasi yang berguna. Oleh sebab itu, analisis data merupakan langkah dalam pengolahan data yang sangat penting. Suatu data yang dihasilkan dari jawaban kuesioner penelitian dikatakan berkualitas apabila jawaban yang diberikan memenuhi karakteristik validitas dan reliabilitas yang dianalisis dengan menggunakan spss 25.

H. Uji instrument penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menilai sejauhmana suatu alat ukur diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur item - item pertanyaan/ pernyataan

kuesioner dalam penelitian. "Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan/ pernyataan kuesioner adalah Korelasi Product Moment dari Karl Pearson (validitas isi/content validity) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan/ pernyataan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r table dengan r hitung. "Instrument dikatakan valid bilamana r hitung dari setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel "(Ichsan et al., 2020).

a. Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan dinyatakan valid.

b. Jika r hitung $<$ r table maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. "Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach alpha. Instrumen dikatakan reliabel bilamana setiap butir pertanyaan dari masing-masing variabel mempunyai nilai r hitung" (Ichsan et al., 2020).

a. Jika r Alpha positif dan lebih besar dari r table maka pertanyaan disebut reliable

b. Jika r Alpha negative dan lebih kecil dari r table maka pertanyaan tersebut tidak reliable.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan yang menggambarkan hubungan satu variabel bebas (X) disiplin kerja dengan satu variabel terikat (Y) Kinerja. Persamaan regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Ket:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Variabel konstan

b = Koefisien arah regresi linier

4. Uji t

Uji t kriteria untuk uji t adalah sebagai berikut:

a. Jika t hitung $>$ t table maka H_a diterima dan H_0 ditolak

b. Jika t hitung $<$ t table maka H_a ditolak dan H_0 diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Pemuda Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten Sorong Selatan adalah salah satu kantor yang berada di wilayah hukum pemerintah kabupaten sorong selatan provinsi papua barat terletak di perkantoran Jln.Sesna-Ayamaru. Dinas Pemuda Olah Raga Dan Pariwisata Kabupaten sorong Selatan ditetapkan dengan peraturan Bupati Sorong Selatan tahun 2018 tentang struktur Organisasi, pejabaran tugas dan fungsi Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Pemuda OLah Raga Kabupaten sorong Selatan yang adalah perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, di pimpin oleh:

1.Kepala Dinas Bpk.Wugerd.P.Maraki.S,Pd

2.Sekretaris Bpk.Marten Konjol.SE

Setelah itu tahun 2020 pemerintah kabupaten sorong selatan mengantikan nama dinas Yaitu Dinas Pemuda Olah Raga Dan Pariwisata serta pejabat baru sebagai kepala dinas yang baru yaitu:

1.Kepala dinas Bpk.Daud.A.Fatary.SE,M.AP

2.Sekretaris Bpk.Stevanus.Howay.S.Pd. yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekertaris daerah.

Organisasi ini dapat berjalan dengan baik apabila organisasi tersebut terdapat peraturan aparat pelaksanaanya,sehingga pegawai yang menduduki jabatan dapat mengetahui apa yang menjadi wewenang,tugas dan fungsinya,kemudian dapat bekerja sesuai tugas masing-masing,sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dalam masyarakat.

B. Deskripsi Data Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Dalam pengumpulan data digunakan 42 sampel yang merupakan pegawai Dinas Pemuda Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Sorong. Dan berikut merupakan beberapa data dari identitas responden, sebagai berikut :

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	24
Perempuan	17
Total	42

Tabel I. Jenis Kelamin Responden

Sumber: Pengolahan data primer

Berdasarkan Tabel I diperoleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dan perempuan sebanyak 17 orang.

Umur	Jumlah	Persentase
20 - 30	7	17%
31 - 40	16	38%
41 - 50	14	33%
51 - 58	5	12%
Total	42	100%

Tabel II. Umur Responden

Sumber: Pengolahan data primer

Berdasarkan dengan Tabel II didapatkan responden dengan jumlah terbanyak pada rentang usia 31 - 40 yaitu 17 orang atau 40%. Sedangkan untuk responden dengan jumlah sedikit terdapat pada rentang usia 51-58 dengan 5 orang atau 12%.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	3	7%
DIII	5	12%
S1	30	71%
S2	4	10%
Total	42	100%

Tabel III. Tingkat Pendidikan Responden

Sumber: Pengolahan data primer

Berdasarkan dengan Tabel III. mayoritas responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang atau 71% sedangkan dengan pendidikan yang terendah terdapat pada SMA dengan 3 orang atau 7%.

2. Deskripsi Jawaban Responden.

a. Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja memiliki beberapa indikator yang digunakan, dan berikut merupakan deskripsi datanya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	7	17%
S	30	71%
R	5	12%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	42	100%

Tabel IV. Jawaban Responden Pada Indikator Tujuan dan Kemampuan

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel IV, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 7 atau 17% , setuju sebanyak 30 atau 71%, ragu-ragu sebanyak 5 atau 12%, sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2) Teladan Pimpinan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	3	7%
S	25	60%
R	12	29%
TS	2	5%
STS	0	0%
Total	42	100%

Tabel V. Jawaban Responden Pada Indikator Teladan Pimpinan

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel V, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 3 atau 7% , setuju sebanyak 25 atau 60%, ragu-ragu sebanyak 12 atau 29% dan tidak setuju sebanyak 2 atau 5%, sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

3) Keadilan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	5	12%
S	31	74%
R	4	10%
TS	1	2%
STS	1	2%
Total	42	100%

Tabel VI. Jawaban Responden Pada Indikator Keadilan

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel VI, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 atau 12% , setuju sebanyak 31 atau 74%, ragu-ragu sebanyak 4 atau 10%, tidak setuju sebanyak 1 atau 2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 2%.

4) Sanksi Hukuman

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	5	12%
S	32	76%
R	4	10%
TS	1	2%
STS	0	0%
Total	42	100%

Tabel VII. Jawaban Responden Pada Indikator Sanksi Hukuman

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel VII, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 atau 12% , setuju sebanyak 32 atau 76%, ragu-ragu sebanyak 4 atau 10%, tidak setuju sebanyak 1 atau 2% sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

5) Ketegasan

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	4	10%
S	27	64%
R	11	26%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	42	100%

Tabel VIII. Jawaban Responden Pada Indikator Ketegasan

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel VIII, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 4 atau 10% , setuju sebanyak 27 atau 64%, ragu-ragu sebanyak 11 atau 26%, sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Variabel Kinerja Kerja

Variabel Kinerja Kerja memiliki beberapa indikator yang digunakan, dan berikut merupakan deskripsi datanya :

1) Kuantitas Hasil Kerja

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	11	26%
S	15	36%
R	6	14%
TS	6	14%
STS	4	10%
Total	42	100%

Tabel IX. Jawaban Responden Pada Indikator Kuantitas Hasil Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel IX, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 11 atau 26% , setuju sebanyak 15 atau 36%, ragu-ragu sebanyak 6 atau 14%,

Tidak setuju sebanyak 6 atau 14% , sangat tidak setuju sebanyak 4 atau 10%.

2) Kualitas Hasil Kerja

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	4	10%
S	18	43%
R	12	29%
TS	7	17%
STS	1	2%
Total	42	100%

Tabel X. Jawaban Responden Pada Indikator Kualitas Hasil Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel X, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 4 atau 10% , setuju sebanyak 18 atau 43%, ragu-ragu sebanyak 12 atau 29%, Tidak setuju sebanyak 7 atau 17% , sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 2%.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	2	5%
S	16	38%
R	14	33%
TS	7	17%

STS	3	7%
Total	42	100%

Tabel XI. Jawaban Responden Pada Indikator Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel XI, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 2 atau 5% , setuju sebanyak 16 atau 38%, ragu-ragu sebanyak 14 atau 33%, Tidak setuju sebanyak 7 atau 17% , sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 7%.

4) Disiplin Kerja

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	5	12%
S	19	45%
R	13	31%
TS	4	10%
STS	1	2%
Total	42	100%

Tabel XII. Jawaban Responden Pada Indikator Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel XII, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 atau 12% , setuju sebanyak 19 atau 45%, ragu-ragu sebanyak 13 atau 31%, Tidak setuju sebanyak 4 atau 10% , sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 2%.

5) Kejujuran

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
SS	5	12%
S	21	50%
R	13	31%
TS	2	5%
STS	1	2%
Total	42	100%

Tabel XIII. Jawaban Responden Pada Indikator Kejujuran

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dengan Tabel XIII, didapatkan bahwa responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 5 atau 12%, setuju sebanyak 21 atau 50%, ragu-ragu sebanyak 13 atau 31%, tidak setuju sebanyak 2 atau 5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 2%.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Terdapat beberapa syarat pengambilan keputusan, nilai r hitung $>$ r tabel maka data yang digunakan dianggap valid.

1) Variabel Disiplin Kerja

Correlations							
		Tujuan dan Kemampuan	Teladan Pimpinan	Keadilan	Sanksi Hukuman	Ketegasan	TotalX
Tujuan dan Kemampuan	Pearson Correlation	1	0,174	.448**	0,245	0,182	.575**
	Sig. (2-tailed)		0,270	0,003	0,118	0,249	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
Teladan Pimpinan	Pearson Correlation	0,174	1	.334*	0,235	.483**	.671**
	Sig. (2-tailed)	0,270		0,031	0,134	0,001	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
Keadilan	Pearson Correlation	.448**	.334*	1	.472**	.366*	.785**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,031		0,002	0,017	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
Sanksi Hukuman	Pearson Correlation	0,245	0,235	.472**	1	.435**	.680**
	Sig. (2-tailed)	0,118	0,134	0,002		0,004	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
Ketegasan	Pearson Correlation	0,182	.483**	.366*	.435**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	0,249	0,001	0,017	0,004		0,000
	N	42	42	42	42	42	42
TotalX	Pearson Correlation	.575**	.671**	.785**	.680**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	42	42	42	42	42	42

Tabel XIV. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

N O	VARIABEL X	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	Sebagai pegawai, harus mempunyai tujuan dan kemampuan bekerja sungguh-sungguh	0,575	0,304	VALID
2	Sebagai pegawai, melihat bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	0,671	0,304	VALID
3	Sebagai pegawai, merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	0,785	0,304	VALID
4	Sebagai pegawai, merasa bahwa sanksi hukum yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	0,680	0,304	VALID
5	Sebagai pegawai, merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	0,712	0,304	VALID

Tabel XV. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan dengan tabel output spss di atas didapatkan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai r hitung > r tabel yang berarti seluruh indikator variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid.

2) Variabel Kinerja Kerja

		Correlations					
		Kuantitas Hasil Kerja	Kualitas Hasil Kerja	Efisiensi Melaksanakan Tugas	Disiplin Kerja	Kejujuran	TotalY
Kuantitas Hasil Kerja	Pearson Correlation	1	0,249	0,171	-0,177	-0,084	.550**
	Sig. (2-tailed)		0,113	0,278	0,262	0,597	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
Kualitas Hasil Kerja	Pearson Correlation	0,249	1	.355*	-0,009	-0,266	.527**
	Sig. (2-tailed)	0,113		0,021	0,957	0,089	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
Efisiensi Melaksanakan Tugas	Pearson Correlation	0,171	.355*	1	0,242	0,099	.703**
	Sig. (2-tailed)	0,278	0,021		0,123	0,531	0,000
	N	42	42	42	42	42	42
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	-0,177	-0,009	0,242	1	.414**	.477**
	Sig. (2-tailed)	0,262	0,957	0,123		0,006	0,001
	N	42	42	42	42	42	42
Kejujuran	Pearson Correlation	-0,084	-0,266	0,099	.414**	1	.361*
	Sig. (2-tailed)	0,597	0,089	0,531	0,006		0,019
	N	42	42	42	42	42	42
TotalY	Pearson Correlation	.550**	.527**	.703**	.477**	.361*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,019	
	N	42	42	42	42	42	42

Tabel XVI. Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja

NO	VARIABEL Y	r- hitung	r-tabel	Keterangan
1	Sebagai pegawai, merasa bahwa kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan harapan	0,550	0,304	VALID
2	Sebagai pegawai, merasa bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan sangat baik	0,527	0,304	VALID
3	Sebagai pegawai, merasa bahwa dalam melaksanakan tugas secara bijaksana dan hemat biaya	0,703	0,304	VALID
4	Sebagai pegawai, harus taat kepada hukum dan aturan disiplin yang ditetapkan oleh pemerintah	0,477	0,304	VALID
5	Sebagai pegawai, mengutamakan kejujuran dalam setiap penyelesaian pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja yang baik	0,361	0,304	VALID

Tabel XVII. Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja

Berdasarkan dengan tabel output spss di atas didapatkan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada variabel kinerja kerja (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel yang berarti seluruh indikator variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25. Terdapat beberapa syarat pengambilan keputusan, dimana jika nilai dari Cronbach's Alpha > 0.60 maka data yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

1) Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Tabel XVIII. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan dengan Tabel XVIII didapatkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha dari 5 indikator variabel Disiplin Kerja memiliki nilai lebih besar atau > 0.60 maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dinyatakan reliabel.

2) Variabel Kinerja Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	5

Tabel XIX. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kerja

Berdasarkan dengan Tabel XIX didapatkan bahwa seluruh nilai Cronbach's Alpha dari 5 indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar atau > 0.60 maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dinyatakan reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.157	1	58.157	9.907	.003 ^b
	Residual	234.819	40	5.870		
	Total	292.976	41			

Tabel XX. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Nilai signifikansi = 0,003 < 0,05. Maka hasil uji regresi linear sederhana ini dapat diartikan bahwa H_a yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja **diterima**, dan konsekuensi H_o **ditolak**.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.444	3.472		1.856	.007
	TotalX	.559	.177	.446	3.147	.003

Tabel XX. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Maka, bentuk persamaan regresi linear yaitu:

$$Y = 6,444 + 0,559X$$

Persamaan tersebut memberikan arti bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dengan kata lain jika nilai dari variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka terdapat kenaikan nilai kinerja kerja sebesar 0,559.

3. Uji T

Dalam uji t ini peneliti akan menguji hipotesis yang telah ditentukan apakah variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja kerja. Dengan syarat pengambilan keputusan jika nilai Sig. (Signifikansi) memiliki nilai lebih kecil atau < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berikut merupakan hasil uji T :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.444	3.472		1.856	.007
	TotalX	.559	.177	.446	3.147	.003

Tabel XXI. Hasil Uji T

Berdasarkan dengan Tabel XXIV diperoleh bahwa nilai Sig. (Signifikansi) sebesar 0.007 yang berarti lebih kecil atau < 0.05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Variabel Dsisiplin Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan dengan analisis data di atas didapatkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Hal tersebut terlihat dari hasil uji validasi, dimana seluruh nilai Sig. (Signifikansi) bernilai lebih kecil dari 0,05 serta nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60 sehingga data yang digunakan juga dapat dikatakan reliabel. Terkait dengan analisis regresi linier sederhana didapatkan persamaan, yaitu : $Y = 6,444 + 0,559X$. Persamaan tersebut memberikan arti bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif jika nilai dari variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka terdapat kenaikan nilai kinerja Pegawai sebesar 0,559. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh yang diberikan dari analisis regresi linier sederhana tersebut signifikan maka dilakukan uji t (parsial) berdasarkan dengan analisis didapatkan nilai Sig. (Signifikansi) < 0.05 yang berarti Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah Mukhtar 2017, Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate Di Kota Makassar, 483.
- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT* Vol. 4 No.1
- Afandi. (2018a). *Pengaruh Disiplin Kerja...*, Beny Kurniawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019. 11-33.
- Afandi. (2018b). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35-36.
- Galip, L. (2018). *Jurnal Ilmiah Administratie. Jurnal Ilmiah Administratie*, X(1).
- Helmi, A. F. (2018). Pengertian Kedisiplinan Krrja. *Buliton Psikologi*, 53(9), 335.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>

- Indrastuti, S., Suryani, L., & Radiyah. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kampar. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 27(1), 1–7.
- Pelayanan, K. (2020). *Profil Universitas Esa Unggul*. 1(2019), 1–2.
- Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*. 6–24.
- Afandi. (2018a). *Pengaruh Disiplin Kerja...*, Beny Kurniawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019. 11–33.
- Afandi. (2018b). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Galip, L. (2018). *Jurnal Ilmiah Administratie*. *Jurnal Ilmiah Administratie*, X(1).
- Helmi, A. F. (2018). Pengertian Kedisiplinan Krrja. *Buliton Psikologi*, 53(9), 335.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Indrastuti, S., Suryani, L., & Radiyah. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kampar. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 27(1), 1–7.
- Pelayanan, K. (2020). *Profil Universitas Esa Unggul*. 1(2019), 1–2.
- Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*. 6–24.
- Afandi. (2018a). *Pengaruh Disiplin Kerja...*, Beny Kurniawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019. 11–33.
- Afandi. (2018b). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Galip, L. (2018). *Jurnal Ilmiah Administratie*. *Jurnal Ilmiah Administratie*, X(1).
- Helmi, A. F. (2018). Pengertian Kedisiplinan Krrja. *Buliton Psikologi*, 53(9), 335.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Indrastuti, S., Suryani, L., & Radiyah. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kampar. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 27(1), 1–7.
- Pelayanan, K. (2020). *Profil Universitas Esa Unggul*. 1(2019), 1–2.
- Rachman, T. (2018). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Siregar, M. M. (2019). *Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan*. 6–24.

Copyright Holder :

© Eramury, A., Kastanya, J., & Pattiasina, R., (2022).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

