

## Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo

Indah Kumala Sari<sup>1</sup>, Titik Musriati<sup>2\*</sup>, Agustina Pujiastuti<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email : [Upmtitik@gmail.com](mailto:Upmtitik@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kedisiplinan dan kompetensi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, adapun responden dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua pegawai dijadikan sampel. Dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis determinasi R<sup>2</sup>, uji regresi linier berganda dan uji t (parsial). Secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Hasil uji t (parsial) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kedisiplinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Probolinggo. Dari kedua variabel penelitian, yang berpengaruh dominan adalah variabel kedisiplinan dikarenakan memiliki nilai koefisien beta paling besar dibandingkan dengan kompetensi kerja.

**Kata Kunci : Kedisiplinan, Kompetensi Kerja, Kinerja Pegawai.**

### ABSTRACT

*The aim of the study was to find out whether the influence of work discipline and competence has a partial effect on the performance of the employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Probolinggo City. The type of research used is descriptive quantitative, while the respondents in this study were employees of the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Probolinggo City. Determination of the sample using saturated sampling technique in which all employees are sampled. In proving and analyzing this, validity and reliability tests, classic assumption tests, R<sup>2</sup> determination analysis, multiple linear regression tests and t (partial) tests are used. Partially, it affects the performance of employees of the Probolinggo Municipal Water Supply Company (PDAM). Results of the t (partial) test show that there is a positive and significant influence of work discipline and competency variables on the performance of employees of the Probolinggo Regional Drinking Water Company (PDAM). Of the two research variables that have the most dominant influence is the discipline variable because it has the greatest beta coefficient value compared to work competence.*

**Keywords : Discipline, Work Competency, Employee Performance.**



## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam mewujudkan atau mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh pegawainya. Kedisiplinan pada pegawai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja yang maksimal sehingga organisasi mampu mencapai tujuannya. Jika sebuah organisasi memiliki pegawai tanpa adanya dukungan kedisiplinan yang baik, maka organisasi akan menjadi sulit dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Kedisiplinan dalam kehidupan organisasi ditunjukkan kepada semua pegawai yang berada dalam organisasi agar bersedia dengan sukarela untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja yang telah diterapkan akan mendukung organisasi dalam melaksanakan program yang ditetapkan sehingga berdampak pada kemudahan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya disiplin kerja, maka pegawai akan lebih tertib dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu peneliti menemukan kurangnya kedisiplinan membuat kompetensi kerja menurun. Kurangnya kedisiplinan dan kompetensi kerja mengakibatkan banyaknya pegawai yang tidak taat peraturan pada saat jam kerja dan apabila kompetensi kerja tidak maksimal maka kinerja pegawai akan sangat menurun. Oleh karena itu kedisiplinan dan kompetensi kerja sangat berperan dalam kinerja pegawai pada perusahaan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo".

### Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo? Adakah pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo?

## 2. TELAAH PUSTAKA

### Kedisiplinan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Indikator yang digunakan adalah terdapat beberapa indikator Disiplin Kerja yaitu: 1) Kehadiran yang merupakan perihal hadir, atau adanya (seseorang, sekumpulan orang) pada suatu tempat. 2) Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja yang merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi procedure yang berlaku. 3) Ketaatan Pada Standar Kerja yang merupakan sifat tunduk terhadap sesuatu yang dianggap mengikat dan memiliki



kedudukan lebih tinggi. 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi yang merupakan suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tak terduga. 5) Bekerja Etis yang merupakan aturan normatif yang berisi prinsip moral dan sistem nilai yang menjadi pedoman ketika bekerja (Sekartini, 2016).

### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi kerja merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Mendefinisikan kompetensi bersifat individual, menekankan hasil (apa yang diketahui dan dapat dilakukan individu), dan memungkinkan jalur yang fleksibel untuk mencapai hasil-membuat se jelas mungkin apa yang ingin dicapai dan standar untuk mengukur pencapaian (Sudaryo, 2018: 178). Indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*Knowledge*) Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya. 2) Keahlian (*Skill*) memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien. 3) Sikap (*attitude*) menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi (Edison, 2022).

### **Kinerja**

Kinerja terbaik dapat ditentukan oleh tiga faktor yaitu motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja Namun tidak hanya ketiga faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi sikap disiplin yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 67). Indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut: 1) Target yaitu memiliki tingkat pencapaian target yang menantang dan realistis dari target yang ditetapkan. 2) Kualitas yaitu memiliki kualitas sesuai standar, komitmen serta memiliki prosedur pencapaian kualitas kinerja agar pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan. 3) Waktu yaitu memiliki tingkat komitmen dalam ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan agar pelanggan (internal/eksternal) puas atas waktu penyelesaian. 4) Taat Asas yang memiliki tingkat kebenaran dalam pemrosesan transparansi dan dapat dipertanggung jawabkan (Edison, 2022).



### **Penelitian Terdahulu**

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19 (Wanta, 2022). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Krisnandi & Saputra, 2021). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam (Hartono dan Siagian, 2020). Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan signifikan secara bersama-sama diantara variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sejahtera Batam diterima.

### **Hipotesis Penelitian**

H1 : Diduga ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

H2 : Diduga ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo.

### **3. METODOLOGI**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi adalah seluruh karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo yang berjumlah 67 karyawan tetap. Terdapat beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data didalam penelitian ini mengenakan uji validitas serta reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis (uji t).



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	Y	$r_{table\ 5\%}$	Keterangan
1	0,559	0,680	0,703	> 0,2404	Valid
2	0,609	0,665	0,585	> 0,2404	Valid
3	0,582	0,653	0,536	> 0,2404	Valid
4	0,635	0,511	0,614	> 0,2404	Valid
5	0,522	0,583	0,538	> 0,2404	Valid
6	0,401	0,485	0,435	> 0,2404	Valid
7	0,343	0,522	0,520	> 0,2404	Valid
8	0,315	0,567	0,490	> 0,2404	Valid
9	0,310	-	0,461	> 0,2404	Valid
10	0,295	-	-	> 0,2404	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel hasil uji validitas diatas dapat diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,2404.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Pengembangan Karier	0,692	0,60	Reliabel
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,740	0,60	Reliabel
<i>Reward</i>	0,729	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,692	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka reliabilitas diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

##### Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

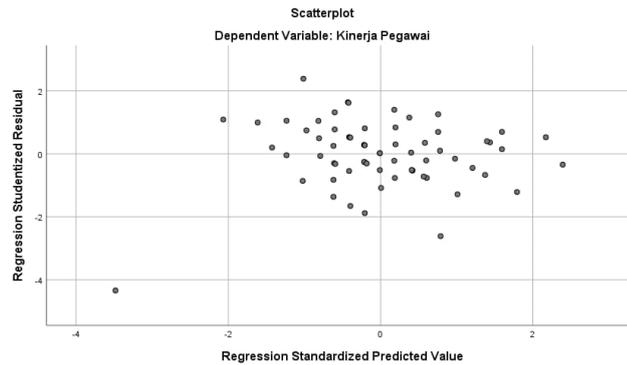
Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Kedisiplinan	1,014	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompetensi Kerja	1,014	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai hasil perhitungan variance inflantion factor (VIF) untuk variabel Kedisiplinan sebesar 1,014 < 10 dan variabel Kompetensi Kerja sebesar 1,014 < 10.



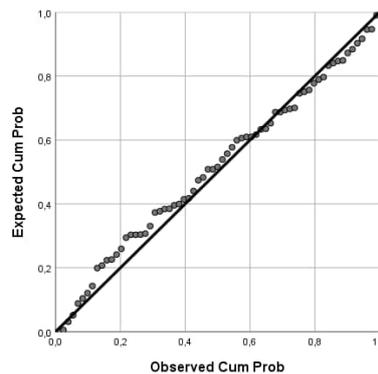
## Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan *Scatterplot*  
Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis output SPSS pada gambar scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak mempunyai pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas  
Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis output SPSS pada gambar Normal Probability Plots diatas, menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan sehinggandapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	3,360	
Kedisiplinan	,068	Hubungan Positif
Kompetensi Kerja	,072	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



$$Y = 1,934 + 0,464X_1 + 0,483X_2$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 1,934 menyatakan jika tidak ada 427variable Kedisiplinan ( $X_1$ ) dan Kompetensi Kerja ( $X_2$ ), maka Kinerja Pegawai akan diperoleh nilai sebesar 1,934. Koefisien Regresi  $b_1$  (Kedisiplinan) = 0,464 yang menyatakan jika ada penambahan 427variable427 Kedisiplinan akan mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai sebesar = 0,464 atau 46,4% dengan 427variable bebas lainnya berupa Kompetensi Kerja dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin baik Kedisiplinan yang dilakukan maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Koefisien Regresi  $b_2$  (Kompetensi Kerja) = 0,483 yang menyatakan jika ada penambahan 427variable427 Kompetensi Kerja akan mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai sebesar 0,483 atau 48,4% dengan 427variable bebas lainnya berupa Kedisiplinan dianggap konstan. Hal ini menunjukkan semakin baik Kompetensi Kerja yang dilakukan maka semakin meningkatkan Kinerja Pegawai.

### Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	,619	61,9% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,619 atau 61,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kedisiplinan dan Kompetensi Kerja sebesar 61,9%. Sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Kedisiplinan	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Kompetensi Kerja	0,000	< 0,05	Berpengaruh

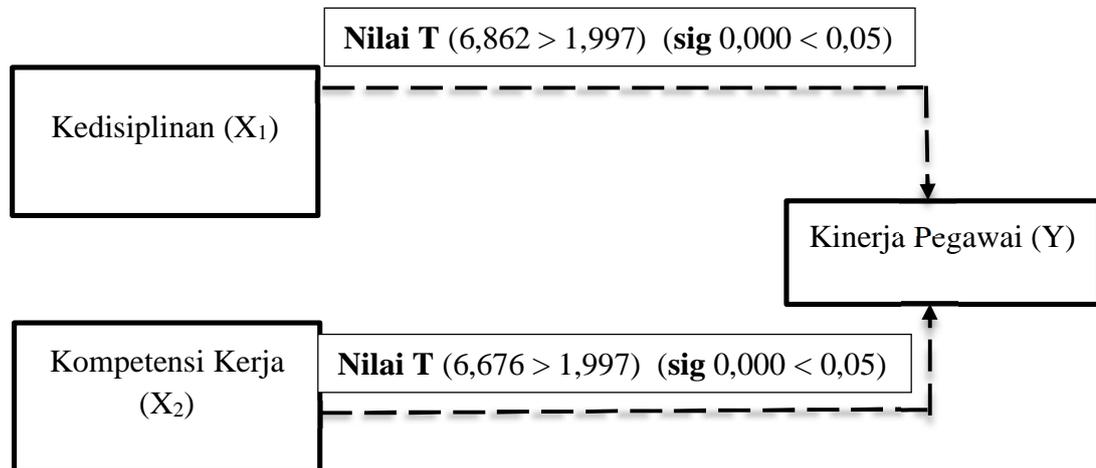
Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 diatas untuk variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai thitung 6,862 > dari ttabel 1,997 dengan nilai sig.t = 0,000 karena nilai sig.t < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Karena nilai thitung > dari ttabel sehingga variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 diatas untuk Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai thitung 6,676 > dari ttabel 1,997 dengan nilai sig.t = 0,000 karena nilai sig.t < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi



Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Karena nilai thitung > dari ttabel, sehingga Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja Pegawai (Y).

## Pembahasan



Gambar 4 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data yang diolah, peneliti 2023

### Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian variabel Kedisiplinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai thitung 6,862 > dari ttabel 1,997 dengan nilai sig.t = 0,000 karena nilai sig.t < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan Sehingga hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel Kedisiplinan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai thitung 6,676 > dari ttabel 1,997 dengan nilai sig.t = 0,000 karena nilai sig.t < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti dapat disimpulkan bahwa terbukti variabel Kompetensi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 5. KESIMPULAN

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Kedisiplinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Probolinggo. Berdasarkan pembahasan yang di kemukakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kedisiplinan dan Kompetensi Kerja secara



Parsial terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo. Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel dan diharapkan juga mencari lebih banyak sumber referensi penelitian terdahulu guna untuk memperoleh hasil yang lebih maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bukhari dan Pasaribu. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1 89-103 ISSN 2623-2634*
- Dewianawati, Dwi dkk. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan (JTMIT) Vol. 1, No. 3, September 2022 pp. 223-230 P-ISSN: 2829-0232 E-ISSN: 2829-0038*
- Edison, Emron dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang : Undip.
- Hartono dan Siagian. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat) Vol. 7, No. 01 ISSN 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kasino Dan Indrayanti, Nurul Fitri. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Siantar Top Waru Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Vol. 7 No. 1 P-ISSN : 2477-6092 E-ISSN : 2630-3391*
- Krisnandi dan Saputra. 2021. Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Volume 17, No.1 pp. 13-26 p-ISSN: 0215-143X | e-ISSN: 2797-8966*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI.
- Sekartini Ni Luh. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 3 No 2. ISSN : 2355 – 4150 E-ISSN : 2579 – 8162*
- Sudaryo, Yoyo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : ANDI.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.



- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wanta dkk. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA Vol.10 No.1 ISSN 2303-1174*
- Wibowo. 2016. *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.