

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SUMENEP

by Wahyu Efendi

Submission date: 24-Jan-2024 08:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 2277109605

File name: Manajemen_1211900102_Wahyu_Efendi.doc (121K)

Word count: 3501

Character count: 22630

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN SUMENEP**

***JOBS DISCIPLINED INFLUENCE, JOB MOTIVATION AND JOB
INTEREST TO CLERK PERFORMANCE
SATUAN POLICE PAMONG PRAJA
SUMENEP REGENCY***

Oleh

1 Wahyu Efendi, Ratnaningsih
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRAK

Hasil penelitian² menunjukkan variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya < dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi¹ (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satpol PP Sumenep. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)” adalah terbukti kebenarannya.

ABSTRACT

Result observationaling to point out job discipline variable (X1), Job motivation (X2) and Interest (X3), simultan's ala having for ala signifikan to Clerk Performance (Y.). It is known from quiz result f one points out that sig's point. in quiz f as big as 0,000 with the meaning< of 0,05, so variable exhaustive influence independent one consisting of job discipline variable (X1), Job motivation (X2) and Interest (X3) having for ala simultan to Clerk Performance (Y.) Satpol PP Sumenep. Observational hypothesis thus that sounded “ available influence signifikan variable was disciplined by job (X1), Job motivation (X2) and Interest (X3), simultan's ala to Clerk Performance (Y.) ” are evident kebenarannya.

Key word : Job discipline, Job motivation, Interest And Performance.

I. PENDAHULUAN

pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012). Hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Senada dengan hal tersebut, Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, maka pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009).

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Sumenep menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, adanya pegawai yang jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, dan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja, atau tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Satpol PP Kabupaten Sumenep, diketahui bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal.

Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak mentaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih, tidak berada di ruangan pada jam kerja dan beberapa aturan lain yang sudah menjadi ketetapan pada organisasi ini. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi. Lebih lanjut, dari hasil penilaian kinerja terhadap pegawai di lingkup satpol PP Kabupaten Sumenep berdasarkan wawancara yang dilakukan Kepala Sub Bagian Tata Usaha didapatkan bahwa rata-rata kinerja personil satpol PP masuk pada kategori cukup baik. Capaian yang dicapai oleh personil satpol PP merupakan kemampuan mengawal implementasi perda, menertibkan pedagang kakilima, razia penertiban aparatur sipil Negara, dan pedagang pasar. Penilaian cukup baik ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kinerja yang belum dijalankan dengan optimal untuk mencapai kriteria sangat baik.

2. TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Kedua (2016:3) definisi sumber daya manusia (Human Resource Management) yaitu pendayagunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2017:4) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan relative baru dalam khasanah perkembangan ilmu manajemen di organisasi pemerintah, para pakar manajemen lebih mengenal Manajemen Personalia (MP).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno (2011: 86).

Indikator dalam disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja (Hasibuan, 2015 : 110) adalah sebagai berikut :

1. Sikap, yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.
2. Absensi, yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tempat pegawai bekerja.
3. Norma, Kepatuhan terhadap peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan/kantor.
4. Tanggung Jawab, yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Motivasi

Motivasi mengatakan bahwa Produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu: *need of achievement* (kebutuhan untuk keberhasilan), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). (Pendapat David Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95).

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) antara lain adalah : (1) gaji, (2) kebijakan dan administrasi; (3) hubungan kerja; (4) kondisi kerja; (5) pekerjaan itu sendiri; (6) peluang untuk maju; (7) pengakuan atau penghargaan; (8) keberhasilan; dan (9) tanggungjawab.

Kompetensi Pegawai

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memberikan kinerja mungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”. Sedangkan Finch dan Crunkilton (1979) dalam Sudarmanto (2009:48) mengemukakan “kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan

yang dibebankan oleh organisasi” (Boulter dan Hill (2003) dalam Sutrisno (2017203)

Menurut Spencer and Spencer (2015), Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil.
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis.
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapian dan juga ketelitiannya.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang disengaja ataupun tidak sengaja.

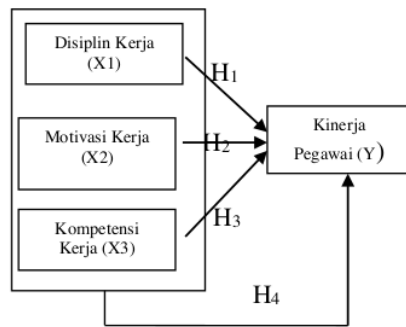
Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran teoritis, sebagai berikut:



Sumber : Diolah peneliti, 2023

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dihitung dengan statistik dan penggunaan aplikasi SPSS For Window 26. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian semua pegawai Satpol PP Kabupaten Sumenep sebanyak 81 orang dengan sampel sebanyak 81 responden pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Insidental*, Variabel penelitian, dapat dirinci guna mendapatkan hasil yang valid dari penelitian, adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

- 1) Disiplin kerja (X₁)
- 2) Motivasi kerja (X₂)
- 3) Kompetensi kerja (X₃)

b. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y),

Metode Analisa Data

a. Analisis Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Biasanya digunakan menghitung korelasi antar setiap skor butir dengan skor total, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan dalam mengukur reliabilitas dengan *Cronbach Alpha (α)* lebih besar dari 0,60 dengan

perhitungan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) For Windows 22, adalah :

$$rH = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \sum \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

c. Pengujian Hipotesis

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menunjukkan adanya keakuratan data, yaitu :

1) Uji Normalitas

perhitungan dilakukan dengan SPSS For Window 26, dengan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal, dengan melihat *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu :

- a. jika sig > 0,05 dinyatakan normal,
- b. jika sig < 0,05 dinyatakan tidak normal

2) Uji Multikolinieritas

Mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dengan nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF 0, atau nilai VIF antara 1 sampai dengan 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Asumsi *homokedastisitas* dari *disturbance term error* adalah selisih atau spread (*scedacity*) sama atau varians variabelnya sama (σ^2), dengan Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatter Plot*

4) Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan uji statistik melalui Uji *Durbin-Watson (DW test)*.

5) Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan uji r menurut Sutrisno (2010 : 273), dengan Pengujian ini menggunakan *Test for Linearity*

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan (linierity) > 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Uji Hipotesis

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Perhitungan ini menggunakan rumus dengan formula persamaannya sebagai berikut (Santoso Singgih, 2014 : 301)

b. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dengan rumus yang digunakan jika telah diketahui adanya sampel berpasangan

c. **Koefisien Determinasi R^2**

Koefisien determinasi berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2014 : 98), dengan rumus :

d **Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Rumus yang digunakan adanya korelasi antara prediktor-prediktornya Pengujian model penelitian dilakukan dengan uji F, yaitu :

- a. jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima,
- b. jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,000 yang artinya $<$ dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satpol PP Sumenep. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)” adalah terbukti kebenarannya. Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Pegawai. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,876$ yang berarti bahwa sebesar 87,6 % Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3). Sedangkan sisanya 12,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Sumenep. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif hal ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja seseorang, maka akan semakin tinggi juga Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Sumenep”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya. Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi hasil penelitian Riva’i (2004: 40) Yuliana (2022), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukan nilai sig sebesar 0,000, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Satpol PP di Sumenep. Arah pengaruh variabel tersebut adalah Positif jika semakin kuat Motivasi Pegawai maka Kinerja tinggi, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya. Hasil dalam penelitian ini dapat mengkonfirmasi hasil penelitian J. Wijayanto, 2017, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menunjukan nilai sig sebesar 0,000, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Satpol PP di Sumenep. Positif jika semakin kuat Kompetensi Pegawai maka Kinerja tinggi, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi penelitian P.S. Sinaga (2018), Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

P E N U T U P

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP di Sumenep. Hasil Penelitian ini dapat mengkonfirmasi hasil penelitian Riva'i (2018: 40) Yuliana (2022).
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Sumenep. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi penelitian J. Wijayanto, 2017
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Sumenep. Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi penelitian P.S. Sinaga (2018)
4. Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (X3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

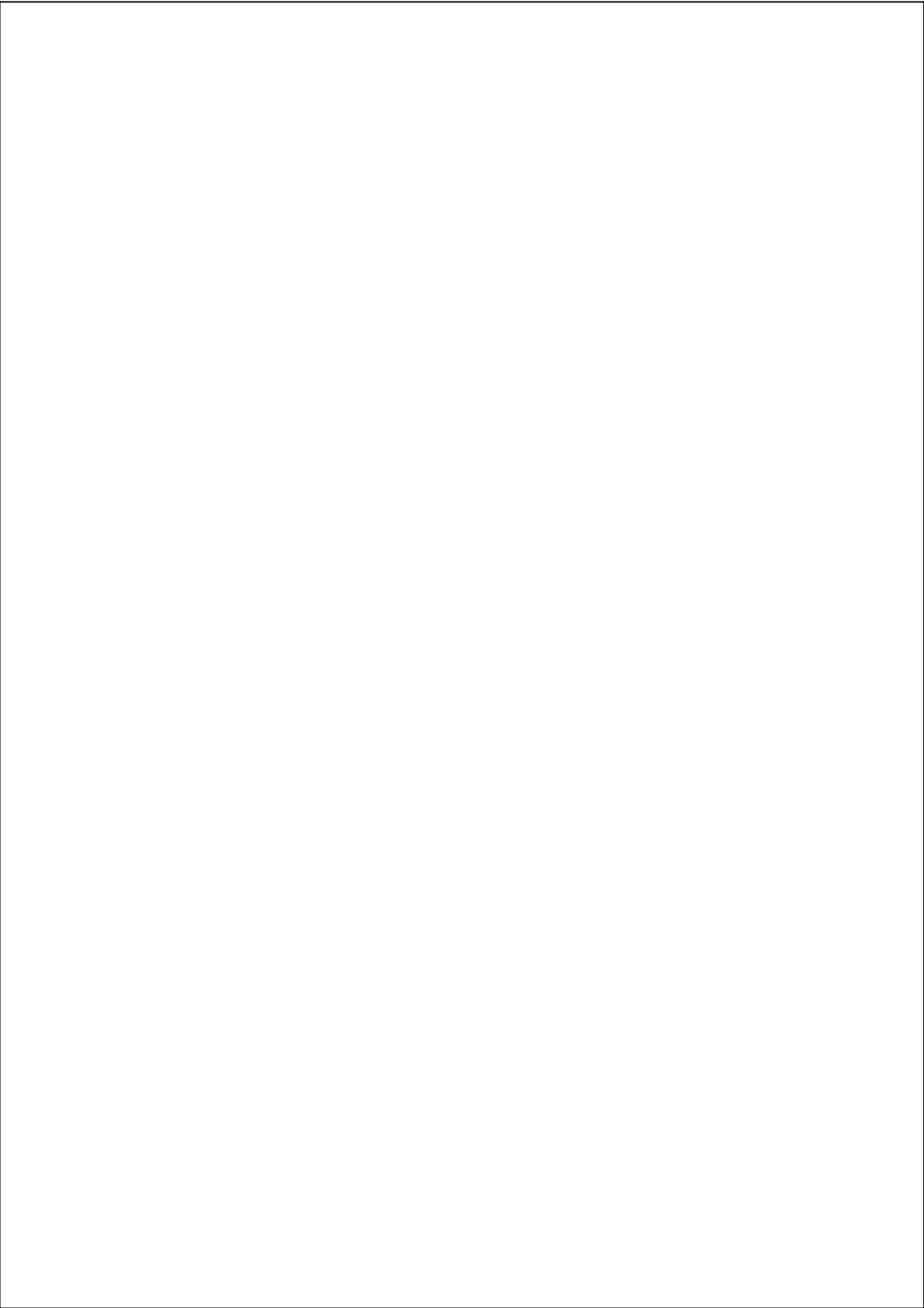
DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Astuti, 2016, Pengaruh Status Sosial Ekonomi Orang Tua, Literasi Ekonomi dan Life Style terhadap Perilaku Konsumsi Mahasiswa, Jurusan Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Bojonegoro,
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alderfer, Clayton. 2014. Dalam Hamdu, Ghullam dan Agustina, Lisa. 2011. *Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar IPA di Sekolah Dasar*

- Ananta Ardhi, Raharja (2014). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competence Base Education and Training)*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro. Semarang
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Elvi, Iastriani. 2014. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. 1(2) : 356
- Edi, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Frederick. Herzberg 2015. *Work and The Nature of Man*. Cleveland And New York: The World Publishing Company
- Frederick. Herzberg 2013. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hartatik. (2019). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Lakasana.
- Haryani Tahir (2019), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*
- Jelista, William Areros, Johnny 2019 *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lapas Di Kantor Satpol PP Kota Manado*.
- J. wijayanto, 2017, *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Krindo, Kota Manado*.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Maslow (2018). *Motivation and Personality*. Terj. Nurul Iman, Motivasi dan Kepribadian 1 (Bandung: Remaja Kosda Raya, 1993).
- McGregor, Douglas. 2015. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill
- McGregor, Douglas. 1960. *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill
- Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Mangkuprawira, Sjafril. 2018. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT. Gramedia.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2017). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A Prabu. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Sumber Daya Manusia Perusahaan* , 113.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Michael, zwell (2015). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Martinus Bololo (2021), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pancaran Pondok Tering*, Batam Kepulauan Riau.
- Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.) (Cetakan 1). Bandung: YRAMA WIDYA.
- Narimawati, Umi, 2017, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Agung Media.
- Namira Mardin. 2015. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Kabupaten Sidenreng Rappang 05 juni 2015 Makasar.
- Rachman. (2016). *Hubungan Antara Kebugaran, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Wasit Futsal Level 1 Kota Bandung*. Tesis. Tidak Dipublikasikan
- Rachman Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana
- Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, Stephen, 2017, *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat,
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

- Sri Hartono. 2017. *Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo*.
- Sutrisno (2017). "Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja." *Jurnal JMK* Volume 17 Hal 135-144
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Januari: Penerbit Prenadamedia Group Cet. Ke 8
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edi, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta, Mandar Maju.
- Spencer dan Spencer (Palan, 2015, *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta. PPM.
- Spencer. (2017). *Competence at work "Models For Superior Performance"* New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sudarmanto . 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Setiawan, 2014. *Pengaruh Dosis Vermikompos Terhadap Pertumbuhan Pakcoy (Brassica chinensis L)*. Skripsi. Universitas Lampung.
- Silvia. 2016. "*Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Karyawan Hotel adirama*" Bali
- Sinaga, S. (2018). *Penagruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yuliana (2022), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo*" Bekasi Jawa Barat.



PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SUMENEP

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnal.untag-sby.ac.id

Internet Source

5%

2

repository.unitomo.ac.id

Internet Source

3%

3

jurnal.fe.umi.ac.id

Internet Source

2%

4

Submitted to Higher Education Commission
Pakistan

Student Paper

2%

5

lib.unnes.ac.id

Internet Source

2%

6

moam.info

Internet Source

2%

7

Submitted to IAIN Pontianak

Student Paper

1%

8

repository.stiedewantara.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches

< 46 words

Exclude bibliography Off