

# 03

*by* Jovi Iristian

---

**Submission date:** 27-Jun-2023 07:25PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2123687959

**File name:** 03-183-189\_JURNAL\_RISMA\_201931320001\_1.pdf (293.18K)

**Word count:** 3245

**Character count:** 19663

## PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH SIDOARJO

Risma Pratiwi Hardiani<sup>1</sup>, Jovi Iristian<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Dr. Soetomo Surabaya

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

\*e-mail: [rismahnovian3@gmail.com](mailto:rismahnovian3@gmail.com)<sup>1</sup>, [joviiastian@unitomo.ac.id](mailto:joviiastian@unitomo.ac.id)<sup>2</sup>

### Info Artikel

### ABSTRAK

#### Sejarah artikel:

Submit 02 14, 2023

Revision 02 26, 2023

Accepted 02 28, 2023

#### Kata kunci:

Kedisiplinan

Motivasi

Insentif

Kinerja

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pengujian hipotesis, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS dilingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo yang berjumlah 40 orang. Seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga disebut penelitian populasi dan tidak menggunakan teknik sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah *Metode Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dengan tingkat koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,145 atau 14,5%, sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, hal ini memberikan arti bahwa pengaruh kedisiplinan, motivasi dan insentif secara bersama-sama tidak (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo.

*This research is a descriptive type of research with hypothesis testing, the population in this study is all civil servants in the Sidoarjo Regional Education Office Branch, totaling 40 people. The entire population is taken as a sample so it is called population research and does not use sampling techniques. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) method. The data analysis technique used is the classical assumption test analysis, multiple linear regression, coefficient of determination, hypothesis testing. The results of this study indicate that there is no significant effect between discipline ( $X_1$ ), motivation ( $X_2$ ) and incentives ( $X_3$ ) on performance ( $Y$ ) with a coefficient of determination ( $r^2$ ) of 0.145 or 14.5%, while the remaining 85.5% influenced by other variables not observed in this study, this means that the influence of discipline, motivation and incentives simultaneously does not (simultaneously) have a positive effect on the performance of civil servants in the Branch Office of the Sidoarjo Regional Education Office.*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi dalam mencapai tujuannya (Pasaribu et al., 2020). Tercapainya tujuan organisasi dipengaruhi oleh karyawan, karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas (Fazira & Mirani, 2019). Kinerja tidak hanya dinilai dari pencapaian atau keberhasilan apa yang telah dicapai, tetapi kinerja juga dinilai dari proses saat pekerjaan berlangsung (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Salah satu aspek penting dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan (Susanto, 2019). Setiap organisasi berharap memiliki kinerja karyawan yang berkualitas sehingga dapat mendorong keberhasilan suatu organisasi (Lutfiyah, 2020).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan, semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi serta kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja yang berlaku di instansi atau perusahaan, standar kerja yang sesuai dibebankan pada pegawai serta bekerja secara etis (Hasibuan, 2012).

Motivasi, Sangat penting karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar lebih antusias dan giat bekerja demi mencapai hasil yang optimal. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan dasar manusia berdasarkan suatu hierarki kebutuhan dari kebetulan yang paling rendah hingga yang paling tinggi (Abraham Maslow, 1943 dalam Buchan Zainun ,2004).

Dalam rangka meningkatkan kinerja tentunya tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia (aparatur) yang terlibat didalamnya. Upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, masih dirasakan banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja aparatur dapat dilakukan melalui motivasi baik itu berupa reward (intensif) maupun berupa punishment (disiplin).

Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang bertugas di bidang Pendidikan. Menurut kepala sub bagian tata usaha masih banyaknya PNS yang tidak disiplin seperti terlambat bekerja, serta kurangnya motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan jika tidak ada perhatian dari pimpinan. Permasalahan klasik tersebut mempengaruhi kinerja PNS yang ada di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana kondisi kedisiplinan, motivasi serta insentif pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo? Bagaimana kinerja pegawai negeri sipil pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo? Seberapa besar hubungan kedisiplinan, motivasi dan insentif terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil?.

## 2. METODE

Organisasi perangkat daerah (OPD) bidang Pendidikan yaitu Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo sesuai arah kebijakan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur menjadi dasar dalam mencapai tujuan, sasaran dan bentuk program / kegiatan yang harus menjadi prioritas utama Dinas Pendidikan Provinsi Jawa timur dalam mendukung pembangunan bidang Pendidikan Menengah Atas kepada anak didik/siswa, guru di sekolah dalam rangka mendukung Rencana Kerja Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo yaitu sebanyak 40 orang responden.

Instrumen variabel kedisiplinan, motivasi dan insentif pada instrumen variabel kinerja pegawai negeri sipil menggunakan Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Kategori jawaban (skor kuisioner)

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	5	4	3	2	1

Dengan nilai tabel. Jika  $r_{hitung} > \text{atau} = r_{tabel}$  maka butir dikatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir dikatakan tidak valid.

Uji Validitas Instrumen

suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen

Uji Relebilias Instrumen

merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Uji Normalitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Uji Heteroskedastisitas

dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satupengamatan ke pengamatan lain

Uji regresi linier berganda

digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan anatara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji koefisien determinasi

Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable terikat

Uji t (parsial)

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai Thitung dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05

Uji f (simultan)

hasil dari uji F dapat dilihat dari tabel annova pada persamaan regresi, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1.1 Uji Validitas Instrumen

##### Uji Validitas Kedisiplinan (X<sub>1</sub>)

Butir Instrumen	rhitung	rtabel	keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,804	0,3	VALID
X <sub>1.2</sub>	0,848	0,3	VALID
X <sub>1.3</sub>	0,900	0,3	VALID
X <sub>1.4</sub>	0,864	0,3	VALID

##### Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)

Butir Instrumen	rhitung	rtabel	keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,869	0,3	VALID
X <sub>2.2</sub>	0,806	0,3	VALID
X <sub>2.3</sub>	0,880	0,3	VALID
X <sub>2.4</sub>	0,755	0,3	VALID
X <sub>2.5</sub>	0,832	0,3	VALID

##### Uji Validitas Insentif (X<sub>3</sub>)

Butir Instrumen	rhitung	rtabel	keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,878	0,3	VALID
X <sub>3.2</sub>	0,870	0,3	VALID
X <sub>3.3</sub>	0,781	0,3	VALID
X <sub>3.4</sub>	0,660	0,3	VALID
X <sub>3.5</sub>	0,799	0,3	VALID

##### Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Instrumen	rhitung	rtabel	keterangan
Y1	0,524	0,3	VALID
Y2	0,836	0,3	VALID
Y3	0,683	0,3	VALID
Y4	0,434	0,3	VALID
Y5	0,794	0,3	VALID
Y6	0,794	0,3	VALID

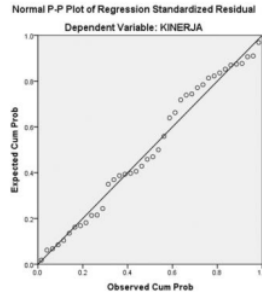
Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa dari hasil uji coba yang diberikan kepada 40 responden tersebut melalui uji validitas instrumen dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment Pearson ternyata dari 20 pernyataan yang dinyatakan valid.

#### 3.1.2. Uji Relebilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kedisiplinan	0,874	Reliable
Motivasi	0,874	Reliable
Insentif	0,857	Reliable
Kinerja	0,760	Reliable

Berdasarkan dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai lebih dari 0,6 yang berarti semua variabel bersifat reliabel.

### 3.2.1. Uji Normalitas



Dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka kesimpulannya model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan berdistribusi normal yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

### 3.2.2. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.135	2.527		11.927	.000		
KEDISIPLINAN	-.117	.257	-.118	-.454	.653	.353	2.835
MOTIVASI	-.342	.240	-.413	-1.427	.162	.283	3.531
INSENTIF	.250	.178	.295	1.405	.169	.538	1.859

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas variabel kedisiplinan, motivasi dan insentif menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF variabel kedisiplinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu pengaruh kedisiplinan, motivasi dan insentif tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.2.3. Uji Heterokedasitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.262	1.262		3.378	.002
1 KEDISIPLINAN	-.198	.128	-.410	-1.541	.132
MOTIVASI	.030	.120	.074	.249	.805
INSENTIF	.031	.089	.076	.354	.725

a. Dependent Variable: abs\_res

Berdasarkan pengujian diatas, diketahui bahwa variabel pengaruh kedisiplinan, motivasi dan insentif memiliki nilai signifikansi 0,132, 0,805 dan 0,725 lebih kecil dari kriteria nilai signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.3.1 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.135	2.527		11.927	.000
1 KEDISIPLINAN	-.117	.257	-.118	-.454	.653
MOTIVASI	-.342	.240	-.413	-1.427	.162
INSENTIF	.250	.178	.295	1.405	.169

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 30,135 - 0,117X_1 - 0,342X_2 + 0,250X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan yang diperoleh, dapat dikatakan sebagai berikut :

1. Koefisien konstanta bernilai positif yaitu (a) sebesar 30.135 menyatakan bahwa dengan mengansumsikan ketiadaan variabel persepsi pengaruh kedisiplinan, motivasi dan insentif maka kinerja pegawai negeri sipil cenderung mengalami kenaikan sebesar 30.135
2. Nilai koefisien pengaruh kedisiplinan (b) sebesar -0,117 nilai koefisien kedisiplinan tersebut adalah negatif yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh yang searah terhadap kedisiplinan artinya jika terjadi peningkatan pada kinerja pegawai negeri sipil maka akan meningkat sebesar -0,117
3. Nilai koefisien motivasi (b) sebesar -0,342 nilai tersebut adalah negatif, sehingga dapat diartikan bahwa Motivasi yang meningkat, maka akan juga menambahkan satu satuan kinerja pegawai negeri sipil.
4. Nilai koefisien insentif (b) sebesar 0,250 nilai tersebut adalah positif yang mengindikasikan adanya pengaruh yang searah terhadap insentif artinya jika terjadi peningkatan kinerja pegawai negeri sipil maka akan meningkat sebesar 0,250

### 3.4.1 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.074	2.96098

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, KEDISIPLINAN, MOTIVASI

Berdasarkan tabel diatas, Nilai koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat pada penelitian ini. Nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,145 yang berarti 14,5% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Insentif sebesar 14,5%. Sedangkan sisanya 85,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.135	2.527		11.927	.000
1 kedisiplinan	-.117	.257	-.118	-.454	.653
motivasi	-.342	.240	-.413	-1.427	.162
insentif	.250	.178	.295	1.405	.169

a. Dependent Variable: kinerja

Dalam penelitian ini pengujiannya : jika thitung > tabel maka signifikan, diketahui n adalah 40 orang dan k (variabel) adalah 3, maka besarnya  $t = (a/2 : n-k-1)$  adalah  $t = (0,05/2 : 40-3-1) = 0,025 : 36$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  atau  $\alpha = 0,05$ .

a. Uji parsial antara variabel bebas Kedisiplinan ( $X_1$ ), terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar -0,454 lebih kecil dari ttabel yaitu 1,693. Dan nilai signifikansi 0,653 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Karena thitung (-0,454) > ttabel (1,693) maka variabel Kedisiplinan ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

b. Uji parsial antara variabel bebas Motivasi ( $X_2$ ), terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar -1,427 lebih kecil dari ttabel yaitu 1,693. Dan nilai signifikansi 0,162 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Karena thitung (-1,427) > ttabel (1,693) maka variabel Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

c. Uji parsial antara variabel bebas Insentif ( $X_3$ ), terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar 0,295 lebih besar dari ttabel yaitu 1,693. Dan nilai signifikansi 0,163 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Karena thitung (0,295) < ttabel (1,693) maka variabel Motivasi ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3.5.2 Uji F (Uji simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.473	3	17.824	2.033	.127 <sup>b</sup>
	Residual	315.627	36	8.767		
	Total	369.100	39			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), insentif, kedisiplinan, motivasi

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai F hitung sebesar 2,033 lebih kecil dibandingkan F tabel sebesar 3,26 dan tingkat signifikan sebesar 0,127 atau > 0,05 maka menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan yaitu variabel kedisiplinan, motivasi dan insentif tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, simpulan yang dapat diambil sebagai berikut :

1. Kedisiplinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan cabang dinas pendidikan wilayah sidoarjo
2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan cabang dinas pendidikan wilayah sidoarjo
3. Insentif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan cabang dinas pendidikan wilayah sidoarjo
4. Kedisiplinan, motivasi dan insentif secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan cabang dinas pendidikan wilayah sidoarjo

## 5. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dijadikan petunjuk bahwa kedisiplinan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo tidak berpengaruh serta tidak signifikan karena telah terpusat oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Selain itu, motivasi kerja dan insentif juga tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara menyeluruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil dikarenakan sudah dinilai baik dan diterapkan oleh pimpinan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti dapat mengambil variabel lain untuk diteliti, yaitu variabel diluar yang telah diteliti misal gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya, agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian, sehingga dalam penelitian selanjutnya diperoleh nilai signifikansi lebih besar dan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan serta bahan referensi dalam penelitian sejenis.

## REFERENSI

- Ainuanur, Satriya Tirtayasa (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. (Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darwanto, G. G. F., & Setiawan, H. H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cimahi Tengah Kota Cimahi (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/35999>
- Dewi, A. N. (2017). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/27993>
- Fardiana, Nurul. 2019. Penerapan Absensi Online “Jathilan” Bagi Penilik Sekolah Ponorogo Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. Ponorogo: Institut Agama Islam Riyadlotul Mujahidin Ngabar. Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam, Volume 8, Nomor 2. <http://journal.staimsyk.ac.id/index.php/almanar/article/view/116/105>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76–83. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Jayanto, J. E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Nissan Magelang) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang). <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/1524>
- Jafar Basamalah (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Palopo : Universitas Muslim Indonesia, Volume 1 Nomor 1 2018 <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/81/64>
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Lie, Tjiong Fei., dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. Surabaya: Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 6, No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/287209-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-0f97041f.pdf>
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Magistra: Journal of Management, 2(2), 73-84. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/issue/view/67>
- Rahayu, Budi., dan M. Dian Ruhamak. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). Kediri: Universitas Kadiri. EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri 2(1). DOI:10.30737/ekonika.v2i1.15.
- Riko Junaidi, Febsri Susanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, <https://osf.io/preprints/inarxiv/bzq75/>
- Robbins, Stephen. 2015 Organizational Behavior, 9th Edition, New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2015.
- Sri Rezki Azikin, Gunawan Bata Ilyas, Mansur Asiz (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bentaeng. Bentaeng : PPs STIE Amkop Makassar, Volume 2 No. 2019 <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/365/191>
- Sugeng Widadakdo, Amir, Tengku Ramli., dan Lidwana Sri Ardiasih. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima. Bima : Universitas Terbuka Indonesia. Universitas Ibn Khaldun, Indonesia. Vol. 5, No. 3, July 2022 <http://ojs.pustek.org/index.php/SJR/article/view/507/370>
- Zainun, Buchari. 2004. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara



## ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Student Paper	2%
2	Submitted to Universitas Negeri Manado Student Paper	2%
3	Daud Royan, Eka Askafi, Imam Baehaki. "Analisis Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid -19 Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung", Otonomi, 2022 Publication	2%
4	<a href="http://alhayat.or.id">alhayat.or.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off