

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAHAKAM ULU, PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Kresensius Charles**

Universitas Terbuka, Indonesia

Email: Kresensiuswilliam@gmail.com

### **Abstrak**

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai lembaga yang melaksanakan perumusan, perencanaan, kebijakan, pelaksanaan teknis pembangunan dan pemeliharaan fasilitas serta melakukan pembinaan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian teknis operasional di bidang Pendidikan dan Kebudayaan. Maka untuk mencapai hal tersebut di atas harus melakukan sesuatu yang dapat memberikan motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu. Sampel penelitian sebanyak 43 responden pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu. Metode kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis diperoleh secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji F yang kurang dari 0,05. Secara parsial, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji t yang kurang dari 0,05.

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

### **Abstract**

*In carrying out the main duties and functions of the education and cultural service as an institution that carries out the formulation, planning, policy, technical implementation of the construction and maintenance of facilities and conducts coaching, coordination, supervision, and operational technical control in the fields of education and culture. To achieve the above must do something that can provide motivation and discipline to improve employee performance in The Education and Culture Service Of Mahakam Ulu District, East Kalimantan Province. This study aims to determine the form of implementation of work motivation and work*

<b>How to cite:</b>	Kresensius Charles (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu, Provinsi Kalimantan Timur, Vol. 8, No. 4, Maret 2023, <a href="http://Dx.Doi.Org/10.36418/Syntax-Literate.v8i4.11627">Http://Dx.Doi.Org/10.36418/Syntax-Literate.v8i4.11627</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*discipline and identify inhibiting factors of work motivation and work discipline to improve employee performance in the education and culture service of Mahakam Ulu District, East Kalimantan Province. The research sample of 43 employee respondents in the education and culture service of Mahakam Ulu District, East Kalimantan Province. The quantitative method used is multiple linear regression analysis. Based on the analysis obtained simultaneously, work motivation and work discipline have an influence on employee performance in the education and culture service of Mahakam Ulu District, East Kalimantan Province, this is indicated by the significant value in the f-test which is less than 0,05. Partially work motivation and work discipline have an influence on employee performance in the education and culture service of Mahakam Ulu District, East Kalimantan Province, this is indicated by the significant value in the t-test which is less than 0,05.*

**Keywords:** *motivation of work; discipline work; performance of employees*

## **Pendahuluan**

Percepatan pembangunan Kabupaten Mahakam Ulu dapat tercapai kalau Sumber Daya Manusia mempunyai kualitas yang baik. Setidaknya masyarakat dapat mendukung pembangunan terhadap Sumber Daya Manusia khususnya di dunia pendidikan. Setiap kabupaten baru khususnya Kabupaten Mahakam Ulu yang baru berdiri tentunya harus mempunyai Sumber Daya Manusia untuk menjalankan roda pemerintahan. Para pegawai yang dibutuhkan tentunya sangat banyak untuk membantu jalannya pemerintahan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu terjadinya pemerataan terhadap percepatan pembangunan dari semua aspek kehidupan.

Pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai juga dapat ditentukannya disiplin dalam bekerja di mana disiplin merupakan suatu tindakan atau sikap yang mencerminkan seseorang untuk dapat mampu berprestasi dalam suatu pekerjaannya. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu dalam peningkatan pelayanan tentunya strategi dalam memberikan suatu pelayanan adalah disiplin yaitu disiplin agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Apabila suatu didasarkan pada sikap disiplin tentunya suatu yang ingin dicapai dapat tercapai sesuai rencana yang diinginkan ini dikarenakan adanya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan maka kinerja yang diinginkan dapat diperoleh secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi baik di pemerintahan maupun swasta yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Jumlah Staf Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga Kerja Kontrak (TKK) Dan Tenaga Lapangan Daerah (TLD) Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

NO	JABATAN	S2	S1	D III	D II	SMA	SMK	PAKET C	PAKET B
1	PNS	1	20			4			
2	TKK		17	6	1	22	25	8	1
	Jumlah	1	37	6	1	26	25	8	1

Berdasarkan data tersebut di atas bahwa Tingkat pendidikan pagawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang paling banyak adalah pendidikan SMA dan SMK sebanyak 51 orang. Secara presentase jumlah tersebut mencapai 48.57 % dari seluruh staf pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Namum demikian, kendala dalam ketersediaan SDM, tentu ini menjadi hambatan dan kendala dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai lembaga yang melaksanakan perumusan, perencanaan, kebijakan, pelaksanaan teknis pembangunan dan pemeliharaan fasilitas serta serta melakukan pembinaan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian teknis operasional di bidang Pendidikan dan Kebudayaan. Maka untuk mencapai hal tersebut di atas harus melakukan sesuatu yang dapat memberikan motivasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Mahakam Ulu. Sebagaimana uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini ditentukan judulnya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu, Provinsi Kalimantan Timur”.

### Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang dilakukan oleh para peneliti. Sementara menurut (Sugiyono, 2010) bahwa metode kuantitatif disebut juga metode tradisional, karena ini sudah cukup lama digunakan oleh para peneliti untuk melakukan penelitian, sehingga sudah mentradisi di kalangan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Dalam penelitian jumlah populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu dengan rincian sebagai berikut :

- 1) PNS berjumlah 25 orang.
- 2) TKK berjumlah 80 orang.

Jadi untuk populasi sebanyak 105 apabila diketahui  $Z = \alpha$  (5%) dan *sampling error* (d) = 5% maka jumlah sampel yang dibentuk dalam penelitian ini adalah :

$$N = \frac{105(1,96)^2(0,05)(1 - 0,05)}{(0,05)^2(105 - 1) + (1,96)^2(0,05)(1 - 0,05)}$$

$$N = \frac{403,368 \times 0,0475}{0,26 + 0,182476}$$

$$N = \frac{19,159}{0,442476}$$

$$N = 43,2995$$

$$N = 43 \text{ (dibulatkan)}$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang pegawai (41%).

Dalam penelitian ini peneliti mengelompokkan data kedalam dua kategori yaitu :

1. Data Primer adalah data yang dapat diperoleh dari lapangan atau tempat penelitian (Moleong, 2005).
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari dokumen yang ada di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu yang terkait dengan penelitian ini berupa tugas pokok dan fungsi organisasi, struktur organisasi, jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data primer yang dilakukan oleh peneliti dengan membuat daftar pertanyaan. Analisis data sangat penting dalam suatu penelitian karena didalam analisis data dilakukan pengorganisasian terhadap data yang terkumpul di lapangan.

1. Pengujian asumsi klasik
  - a) Uji Multikolenieritas
  - b) Uji Heteroskedastisitas
  - c) Uji Autokorelasi
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun bentuk persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = intersep

b = koefisien regresi (slop)

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 15.0* maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Output Olahan Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.690	.686		1.005	.321
	Motivasi Kerja	.326	.135	.322	2.423	.020
	Disiplin Kerja	.451	.147	.408	3.071	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 15.0* maka diperoleh hasil-hasil pengujian sebagai mana terlihat bisa dihasilkan formula regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0,690 + 0,326 X_1 + 0,451 X_2$$

Data di atas menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu adalah positif 0,326. Kinerja pegawai akan naik sejumlah 0,326, jika variabel motivasi kerja naik sejumlah 0,326. Dengan asumsi nilai variabel disiplin kerja adalah nol (0) atau bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sejumlah koefisien motivasi kerja tersebut.

Pada data di atas juga menyebutkan pengaruh yang diberikan oleh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sejumlah 0,451. Kinerja pegawai akan naik sejumlah 0,451, jika variabel disiplin kerja naik sejumlah 0,451. Dengan asumsi nilai variabel motivasi kerja adalah nol (0) atau bernilai tetap. Sebaliknya, jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sejumlah koefisien disiplin kerja tersebut.

Selanjutnya, pada data di atas juga menunjukkan bahwa nilai konstanta yang dihasilkan adalah bernilai positif sebesar 0,690, yang artinya bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja maka variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu adalah bernilai positif 0,690.

**Tabel 2**  
**Koefisien Determinasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 <sup>a</sup>	.330	.296	.43368

a. Predictors : (constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,574 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang sedang berada di rentang 0,40 – 0,5999. Sedangkan berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,330. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi atau pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 33%, sedangkan sisanya yaitu 67% kinerja pegawai dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisa dan menarik kesimpulan terhadap permasalahan yang diteliti. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t.

**Tabel 3**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.705	2	1.852	9.849	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.523	40	.188		
	Total	11.2228	42			

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

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan output pada tabel 4.20 nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,849 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga bisa dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu secara bersama-sama adalah dapat diterima kebenarannya.

**Tabel 4**  
**Uji T**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.005	.321
	Motivasi Kerja	2.423	.020
	Disiplin Kerja	3.071	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah tahun 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari  $t_{hitung}$  dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja adalah  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung} X_1$  sebesar 2,423 dengan nilai signifikan 0,020. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,682) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $t_{hitung} X_2$  sebesar 3,071 dengan nilai signifikan 0,004. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,682) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## B. Pembahasan

Pada temuan data di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja, disiplin kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu. Hal ini ditunjukkan dengan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan formula  $Y = 0,690 + 0,326 X_1 + 0,451 X_2$ . Pada formula atau rumus tersebut menjelaskan bahwa setiap kali variabel motivasi kerja dan disiplin mengalami kenaikan, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya, ketika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mengalami penurunan, maka variabel kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

Motivasi kerja dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam rangka peningkatan kinerja, selain itu motivasi kerja sendiri merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan (Zainun, 2004).

Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif. Jadi dalam pendapat Robbins, menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan uji T Disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dikarenakan disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan walaupun orang tersebut disiplin belum tentu dapat meningkatkan kinerjanya banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti insentif, apabila disiplin kerja sudah baik, insentif tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja pegawai akan rendah (Sinungan Muchdarsyah, 2005:135).

Kinerja yang bagus dari usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem sistem itu

sendiri. Menurut (Prawirosentono, 2008) kinerja mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya yang diantaranya adalah :

a) Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari kelompok (organisasi) adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Secara umum dapat dikatakan disini bahwa organisasi adalah wadah kegiatan untuk mencapai tujuan. Untuk mengukur apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak digunakan kriteria yakni efektivitas dan efisiensi.

c) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar.

d) Inisiatif

Disiplin adalah sikap dan kemauan menaati berbagai peraturan pemerintah maupun organisasi. Namun disiplin saja tanpa disertai sikap inisiatif para peserta organisasi, ini akan menyebabkan organisasi akan kekurangan energi dalam mencapai tujuan.

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para pegawai akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

### **Kesimpulan**

- 1) Secara simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji F yang kurang dari 0,05.
- 2) Secara parsial, motivasi kerja memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji t yang kurang dari 0,05.
- 3) Secara parsial, disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mahakam Ulu, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji t yang kurang dari 0,05.



## BIBLIOGRAFI

- Anwar, Moch. Idoch. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Gerungan, W. A. (1996). Psikologi Sosial Suatu Ringkasan. *Bandung: Eresco*.
- Gomes, Cardoso, & Faustino, Drs. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Affeset*. Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta*.
- Hadiwiriyo, Siswanto Sastro. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, H. Malayu S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hikmawati, Fenti. (2017). *Metodologi Penelitian, cetakan 1. Depok: Rajawali Pers*.
- Ishak, Arep, & Tanjung, Hendri. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Trisakti*.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. (2005). *metodologi penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja. *Rosdakarya. T. Hani*.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Muchdarsyah, Sinungan. (1997). *Produktivitas apa dan bagaimana (edisi kedua)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*.
- Sagir, S. (1995). *Kesempatan Kerja, Ketahanan Nasional dan Pembangunan Manusia. Alumni: Bandung*.
- Sedarmayanti, Hj. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sudarwan, Danim. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, cet. Ke-1, Jakarta: PT. Rineka Cipta*.
- Sugiyono, Dr. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 26–*

33.

Sutojo, Siswanto, & Aldridge, E. John. (2005). *Good Corporate Governance: Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*. Jakarta: *PT Damar Mulia Pustaka*.

Zainun, Buchori. (2004). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

---

**Copyright holder:**

Kresensius Charles (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

